

-----  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL  
-----

*Convenio o acuerdo:* Hostelería.

*Expediente:* 29/01/0209/2014.

*Fecha:* 15 de septiembre de 2014.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29000945011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 31 de julio de 2014 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería con expediente REGCON número 29/01/0209/2014 y código de acuerdo 29000945011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.  
La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

**CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA  
PARA LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

*Código convenio 29000945011981*

TÍTULO PRIMERO

**Disposiciones comunes de aplicación a todas las secciones**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. *Partes concertantes del convenio colectivo*

Conciertan el presente convenio colectivo, al amparo del artículo 37 de la Constitución Española y el título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), por las organizaciones sindicales: “Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Málaga” (FECOHT-CC.OO.) y “Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores” (SMC-UGT); y por las organizaciones empresariales: “Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol” (AEHCOS), “Empresarios de Hostelería de la Provincia de Málaga Asociados, Costa del Sol” (EHMA), “Asociación de Empresarios de Restaurantes a la Carta” (ASERCA) y “Asociación de Empresarios de Bares Musicales” (ABEMUS).

Artículo 1. *Ámbito funcional*

1. El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de la hostelería. Se incluyen en este sector todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, las actividades que se relacionan a continuación:

- a) Secciones primera y segunda: Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hoteles-apartamentos, residencias (con independencia de que el destino de su servicio sea el público en general o colectivos específicos), apartamentos que presten servicios hoteleros, viviendas vacacionales, explotaciones de “time-sharing”, albergues, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones, “camping”, alojamientos rurales, balnearios y todos aquellos que presten servicios de hospedaje en general, con exclusión de las residencias geriátricas.
- b) Sección tercera: Restaurantes, establecimientos de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, casas de comidas, catering, y tabernas que sirven comidas.
- c) Sección cuarta: Cafeterías.
- d) Sección quinta: Cafés, bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías y degustaciones.
- e) Sección sexta: Salas de baile, salones de té, salas de fiesta o discotecas, cafés-teatro, bares musicales, tablaos y similares, los servicios de ambigües de cines, teatros o similares, así como los servicios de comida y/o bebida en casinos de juego y bingos.
- f) Sección séptima: Tabernas que no sirven comidas.
- g) Sección octava: Casinos (no de juego).
- h) Sección novena: Billares y salones de recreo (se incluyen los de máquinas de juego de azar, así como los de actividad de parque infantil y los lugares de ocio o esparcimiento de los niños en el que se dan meriendas y bebidas a los padres). La citada relación es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura, o que sean incluidas en el ámbito funcional del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (en adelante, ALEH), aunque para que la inclusión sea efectiva requerirá la aprobación de la comisión paritaria del convenio colectivo.

2. Igualmente, afectará a aquellas empresas que, con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, fuesen encuadradas en esta actividad de hostelería por resolución judicial firme. Las partes que

conozcan tales resoluciones las pondrán en conocimiento de la comisión paritaria.

3. Las empresas de catering o colectividades sujetas a concesión administrativa quedarán incluidas en alguna de las secciones recogidas en el apartado 1 de este artículo en función de la naturaleza de la explotación que conste en la concesión administrativa. Si en dicha concesión no figurase la naturaleza de la explotación, la empresa concesionaria quedará incluida en la sección que se corresponda con la actividad realmente desarrollada.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a las empresas relacionadas en su artículo 1 cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la provincia de Málaga.

Artículo 3. *Ámbito personal*

1. Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades citadas en el artículo 1º del mismo.

A las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

2. Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores o contratos individuales sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

3. Queda expresamente excluido del ámbito del presente convenio colectivo el personal con funciones directivas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2 ET.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, y será de aplicación, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2017. A los efectos retributivos se estará a lo establecido en el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Artículo 5. *Prórroga*

1. El presente convenio se prorrogará de año en año al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes legitimadas legalmente para ello.

La denuncia se podrá producir con, al menos, dos meses de antelación al final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, de forma expresa por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación del mismo, dirigiéndose por escrito al resto de partes negociadoras y procediéndose a su inscripción en el registro de convenios colectivos de la autoridad laboral.

2. Denunciado el convenio colectivo, e inclusive habiendo transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente el presente tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta que se apruebe y entre en vigor uno nuevo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

1. Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Artículo 7. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Laboral

de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas*

Las empresas se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

#### Artículo 9. *Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

#### Artículo 10. *Constitución de la comisión paritaria*

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 e) y 91 ET, acuerdan la designación de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

#### Artículo 11. *Funciones de la comisión paritaria*

Las funciones de la comisión paritaria serán las que siguen:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Actualizar el contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquier de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del convenio colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.
- e) Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.
- f) Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta comisión paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución, quedará expedita la vía administrativa o/y judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquélla.
- g) Conocer, bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo. Asimismo, deberá conocer cualquier otro conflicto respecto del cual se prevea su necesaria actuación en este convenio. En concreto, esta función consistirá en la evacuación de resoluciones respecto de los asuntos siguientes:
  - I. Cláusula de descuelgue, en los casos en que con arreglo al artículo 34 sea necesaria su intervención.
  - II. Cualquier controversia relativa al capítulo II sobre tiempo de trabajo y descansos, en particular sobre la aplicación de la distribución irregular de jornada regulada en el apartado 8 del artículo 18 del presente convenio.
  - III. Controversias que pudieran producirse en materia de vestuario, plus de transporte, manutención y complementos de incapacidad temporal.

- IV. Discrepancias surgidas de la interpretación y consultas en los casos de cierre por reforma del artículo 26 de este convenio.
- V. Consultas sobre autorización de centros de formación profesional facultados para las clases teóricas de los contratos para la formación y el aprendizaje.
- VI. Resolución de conflictos en materia de derechos y garantías sindicales.
- VII. Las funciones de mediación y arbitraje, de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (en adelante, ASEC).
- VIII. Competencias en materia del Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (en adelante, SACH).
- IX. Desacuerdos entre empresa y trabajador acerca de la justificación de causa alegada para pasar a la situación de excedencia voluntaria.

#### Artículo 12. *Composición de la comisión paritaria*

1. La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros titulares y otros cuatro suplentes que los sustituirán cuando aquellos no puedan asistir a las reuniones por razones debidamente justificadas.

2. El nombramiento de estos miembros titulares y suplentes corresponderá, de forma paritaria, a los sindicatos firmantes de este convenio colectivo y a las organizaciones empresariales igualmente firmantes (un miembro titular y uno suplente por cada sindicato, y dos miembros titulares y otros dos suplentes por las organizaciones empresariales signatarias).

3. Asimismo, contará con un Presidente que será, preferentemente, el de la comisión negociadora del convenio colectivo o el que se decida en el seno de la comisión paritaria por unanimidad. El Presidente asistirá a las reuniones y contará con voz pero sin voto. Igualmente, se nombrará un Secretario que se ocupará de las tareas propias de administración de la comisión paritaria, recibirá la correspondencia y será el encargado de suplir al Presidente en aquellos supuestos en los que el mismo no pueda asistir a cualquiera de sus reuniones. A estos efectos, el domicilio de la comisión paritaria será la sede social de AEHCOS, sita en calle Río Salazar, 9, 3.ª planta, 29620, Torremolinos, Málaga.

4. Cada una de las partes podrán acudir a las reuniones con un asesor, quien igualmente contará con voz pero no con voto.

5. En cualquier caso, la comisión paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones (sindical y empresarial) así como del presidente o del secretario.

#### Artículo 13. *Funcionamiento de la comisión paritaria*

1. La actuación de la comisión paritaria se registrará por los siguientes criterios:

- a) Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante, SERCLA), sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia comisión paritaria.
- b) La comisión paritaria se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias. Las primeras tendrán una periodicidad trimestral y serán convocadas por el presidente con una antelación mínima de quince días naturales. Las sesiones extraordinarias se convocarán en aquellos casos en los que una de las partes o el presidente entienda la necesidad de tratar algún tema concreto cuya resolución no pueda esperar hasta la siguiente reunión ordinaria. En su caso, el presidente, convocará a las partes con una antelación mínima de cinco días naturales.
- c) Las cuestiones sobre las que deba entender la comisión paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

d) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la comisión paritaria.

2. Por parte del Presidente se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.

3. En lo no previsto en el presente convenio respecto del funcionamiento de su comisión paritaria, esta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

#### Artículo 14. Régimen de acuerdos de la comisión paritaria

1. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.

2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la comisión paritaria decidirá cuales de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el *Boletín Oficial de la Provincia* (en adelante, *BOP*).

3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:

a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este convenio colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.

b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la comisión paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.

4. Toda resolución de la comisión paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

#### Artículo 15. Mediación en el SERCLA en conflictos laborales

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos laborales en el seno del SERCLA, de conformidad con lo dispuesto en el desarrollo reglamentario del Acuerdo interprofesional por el que se instaura el sistema de solución de conflictos laborales.

Dicha mediación, en consonancia con la misma norma convencional, se producirá en aquellos conflictos que tengan por objeto reclamaciones de alguna de las materias siguientes:

1. Clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de inferior o superior grupo profesional.
2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
3. Traslados y desplazamientos.
4. Determinación del periodo de vacaciones, incluidos los días adicionales a las vacaciones como compensación de los festivos no disfrutados.
5. Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.
6. Pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las pretensiones enumeradas en los puntos anteriores.

Asimismo y de conformidad con el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los procedimientos individuales que

sean objeto de conciliación mediación ante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigantes dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo.

#### Artículo 16. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 ET.

#### Artículo 17. Vestuario

1. Como vestuario se entenderá indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa como la ropa de trabajo necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. En este concepto se incluirán los zapatos o zapatillas, siendo estos de un par al año.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector. Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

No obstante lo anterior, ropa de trabajo y uniforme podrán coincidir en uno solo cuando el vestuario facilitado por la empresa cumpla las condiciones exigidas para la ropa de trabajo de cada puesto de trabajo concreto.

2. La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

3. La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, se proporcionará un vestuario de invierno y otro de verano, el cual habrá de ser facilitado antes de la mitad de la temporada cuya determinación se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la comisión paritaria.

En cualquier caso, al personal de cocina se le proporcionará vestuario en número de 3 al año.

4. Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

5. La empresa, a su opción, podrá sustituir la entrega del vestuario por una compensación económica mensual destinada a la adquisición y mantenimiento de la misma en las cuantías siguientes:

##### Con efectos del 1 de julio de 2014

- a) Hoteles y apartamento de 5, 4 y 3 estrellas o llaves, restaurantes de lujo y cafetería de tres tazas: 46,63 euros.
- b) Resto de establecimientos: 23,29 euros.

##### Con efectos del 1 de enero de 2015

- a) Hoteles y apartamento de 5, 4 y 3 estrellas o llaves, restaurantes de lujo y cafetería de tres tazas: 47,10 euros.
- b) Resto de establecimientos: 23,52 euros.

##### Con efectos del 1 de enero de 2016

- a) Hoteles y apartamento de 5, 4 y 3 estrellas o llaves, restaurantes de lujo y cafetería de tres tazas: 47,69 euros.
- b) Resto de establecimientos: 23,81 euros.

Con efectos del 1 de enero de 2017

- a) Hoteles y apartamento de 5, 4 y 3 estrellas o llaves, restaurantes de lujo y cafetería de tres tazas: 48,40 euros.
- b) Resto de establecimientos: 24,17 euros.

## CAPÍTULO II

### TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

#### Artículo 18. *Jornada*

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá, en general, con 40 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado.

La distribución de la jornada se realizará, exclusivamente, en cómputo semanal, no siendo posible distribuir tal jornada en periodos de cálculos superiores a este, sin perjuicio de lo que se establecerá más adelante en materia de distribución irregular de jornada en el apartado 8.

2. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

3. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario no podrá ser en ningún caso superior a nueve horas ni inferior a cuatro horas.

4. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. No obstante, para el personal asignado a los departamentos de comedor, bar y cocina, el descanso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente podrá calcularse en cómputo de hasta cuatro semanas. En estos casos, el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a diez horas.

5. La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo. Por lo tanto, dicha jornada partida solo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma.

6. Anualmente, las empresas y establecimientos regulados por el presente convenio deberán contar con un calendario laboral en el que figuren los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, que se confeccionará entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores con anterioridad al 15 de diciembre del año anterior. No obstante lo anterior, cada trabajador deberá conocer con una antelación mínima de un mes el cuadrante de turnos, horarios y descansos, que solo podrá variarse si existe común acuerdo con la empresa, del que deberá tener conocimiento, en su caso, la representación legal de los trabajadores.

7. En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, la empresa y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de propiciarla sin discriminación.

8. Se podrá distribuir irregularmente la jornada en un máximo de 64 horas anuales de conformidad con las siguientes reglas:

- a) La distribución irregular de jornada, cuando se aplique, sólo podrá ser realizada por el personal fijo ordinario y fijo discontinuo a tiempo completo, debiendo respetarse en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal así como la duración máxima y mínima de la jornada diaria prevista en este artículo. El trabajador, así como sus representantes legales, deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla. Para el caso de los trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo, el máximo de 64 horas anuales podrá aplicarse solo a aquellos que presten sus servicios durante 7 meses o más en el año natural; para aquellos fijos discontinuos a tiempo completo que presten sus servicios durante menos de 7 meses, se les podrá distribuir irregularmente la jornada en proporción al tiempo de prestación de servicios.
- b) La distribución irregular no podrá aplicarse en ningún caso al personal que preste sus servicios en los departamentos de pisos y limpieza así como al fregador/a de cocina (office).

- c) La distribución irregular de la jornada solo se podrá realizar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- d) En cuanto a la compensación del exceso de la jornada irregular, para el caso de que se realizase, se llevará a efecto siempre de manera acumulada por días completos de descanso ó, en su caso, su fracción si no se completase una jornada. Dicha compensación se realizará a partir del mes de junio y hasta el final del año en el que se haya realizado la jornada irregular, adicionándose siempre a los descansos semanales a los que el trabajador tuviese derecho, o en vacaciones en el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos, salvo que el trabajador manifestase lo contrario en cuyo caso podrá compensarse por reducción efectiva de jornada.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 18.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. Las horas extraordinarias se compensarán mediante una de las siguientes formas:

- Abono de las horas realizadas incrementadas en un 75% sobre el valor del salario hora ordinaria.
- Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

4. La determinación de la forma de compensación prevista en el apartado anterior se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación legal de los trabajadores.

5. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

6. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas.

7. Las asociaciones empresariales recomiendan que por la realización durante un año del número de horas extraordinarias equivalente a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, en el conjunto de la empresa, se cree un nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 20. *Licencias*

1. El trabajador, previo aviso efectuado con la suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.

2. El trabajador podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indican:

- a) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y de parientes del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, yerno, nuera, abuelos, nietos, hermanos y cuñados). Si por estos motivos el trabajador tuviere que desplazarse fuera de la localidad donde se ubique su residencia habitual y siempre y cuando haya más de 30 kilómetros de distancia, el permiso será de cuatro días naturales; o de cinco días naturales, cuando tuviere que trasladarse fuera de la provincia; y seis días naturales, cuando se traslade fuera de la península.
- b) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en la norma legal o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración a lo que dispongan las normas citadas que estén vigentes.

- d) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- e) Dos días naturales en caso de enfermedad calificada como grave por el médico del servicio de salud correspondiente o fallecimiento de sobrinos y tíos, cualquiera que sea el lugar de residencia.
- f) Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador, un día si la boda tiene lugar en la ciudad de residencia del trabajador; dos días, si el enlace se produce en otra localidad de la provincia siempre que existan más de 30 kilómetros de distancia desde su residencia habitual; tres días cuando la boda se produzca fuera de los límites de la provincia.

g) Las trabajadoras y los trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos siguientes:

I. Deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas. Caso de no comunicarlo se entenderá que opta por la reducción de su jornada diaria.

II. Dicha acumulación deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET (suspensión por parto) y, en su caso, vacaciones si las hubiere pendientes de disfrute por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.3 ET.

III. El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso será el que corresponda al periodo a computar desde el día de reincorporación al trabajo y hasta el cumplimiento del año del menor, siendo como máximo de veintiocho días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

h) Los trabajadores con contratos de trabajo de un año o superior, tienen derecho a disponer de un día de licencia o permiso retribuido para asuntos propios a disfrutar durante el año natural.

Los trabajadores fijos discontinuos también tienen derecho a disponer de un día de licencia o permiso retribuido para asuntos propios a disfrutar durante el año natural, calculándose en estos casos la antigüedad cuando completen un año de servicios en la empresa, esto es, teniéndose en cuenta los periodos trabajados que han dado lugar a adquirir la condición de fijo discontinuo.

Dicha licencia deberá solicitarse por escrito a la empresa con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista a su disfrute, no pudiendo ser dicha fecha una fiesta laboral y no debiendo coincidir en el mismo día más de un trabajador por departamento en dicha situación, coincidencia que en los centros de trabajo de hasta treinta y cinco trabajadores se establece en un trabajador máximo a la vez por centro.

El tiempo de ausencia por el disfrute del permiso retribuido por asuntos propios no será recuperable por el trabajador dentro de la jornada anual establecida.

3. Los trabajadores podrán ausentarse por cuestiones imprevistas e indelegables, que deberán ser justificadas debidamente, por un máximo de 10 horas al año para atender a descendientes o ascendientes de primer grado de consanguinidad menores de 18 años o mayores de 65 años respectivamente.

4. Los periodos de suspensión por maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en la legislación laboral vigente para estas materias.

5. En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa, de forma certificada, cumpliendo con lo dispuesto en la normativa vigente.

6. Cualquier modificación de los apartados 3 y 4 del artículo 37 ET, en las materias reguladas en este artículo, conllevará a su vez la adaptación inmediata y automática del mismo a la legalidad sobrevenida, que deberá ser realizada por la comisión paritaria del convenio en el más breve plazo posible, procediendo a su registro ante la Autoridad Laboral y solicitando su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

#### Artículo 21. *Tiempo de comida*

1. En los supuestos de trabajadores a tiempo completo, tanto con jornada partida como continuada, el tiempo de comida –para el personal con derecho a ella conforme a lo previsto en el artículo 37 del presente convenio–, será de 30 minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo y siempre que la jornada de trabajo legalmente establecida sea de 40 horas semanales en cómputo anual.

2. Los trabajadores con jornada diaria a tiempo parcial tendrán derecho a los 30 minutos de comida, si bien solo les será considerado como tiempo de trabajo efectivo la parte proporcional a la jornada diaria pactada en su contrato de trabajo.

3. No obstante, en caso de que un trabajador realice más de una interrupción como tiempo de comida en cada jornada, únicamente una de ellas tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de manera que el resto no serían consideradas como tal. Por consiguiente, el periodo máximo que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo será de 30 minutos al día para los trabajadores con jornada a tiempo completo y en la parte proporcional a su jornada para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

#### Artículo 22. *Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. El trabajador conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

#### Artículo 23. *Días de fiesta anuales*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, por las especiales características del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

1) Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 175% del Salario Base.

2) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

3) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar obligatoriamente en el mismo con la denominación de “festivos”. En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador, será de 14 mas los 6 días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir 20, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que el trabajador estuviera disfrutando de los días compensatorios causara baja por IT, dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja, en los días efectivamente trabajados.

En caso de desacuerdo el trabajador tendrá derecho a elegir que se pague el 50% de los días que le corresponden y en cuanto al resto corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos. No obstante, en las empresas de las secciones tercera a novena del convenio (excepto catering y colectividades) el empresario podrá optar por la forma de compensación.

Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y por tanto habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas. Por el contrario si el festivo coincide con las vacaciones no se compensará, salvo que el sistema elegido sea la adición al periodo vacacional.

Con independencia de todo lo anterior, a la entrada en vigor del presente convenio las empresas vendrán obligadas a mantener aquellas condiciones más beneficiosas, que sobre las que se fijan en este artículo, vengán disfrutando sus trabajadores.

#### Artículo 24. *Licencia por extinción del contrato*

Cuando el trabajador con 60 o más años de edad desee voluntariamente extinguir total o parcialmente su contrato en la empresa, al término de su relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo continuado de trabajo que a continuación se detalla.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MESES DE LICENCIA
A LOS 5 AÑOS	2 MESES
A LOS 10 AÑOS	3 MESES
A LOS 15 AÑOS	4 MESES
A LOS 20 AÑOS	5 MESES
A PARTIR DE LOS 25 AÑOS	6 MESES

El referido periodo de licencia será independiente a sus vacaciones anuales retribuidas.

Durante la referida situación de licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a devengar lo que viniera percibiendo en cada mensualidad, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente convenio, no devengando ni percibiéndose por tanto complemento o plus salarial variable alguno ni aquellos que tengan carácter extra salarial, no generando tampoco en este caso durante dicho periodo de licencia descanso alguno por vacaciones ni fiestas.

El disfrute de los periodos de licencia se originan, solo y exclusivamente por la extinción de la relación laboral, pudiendo, por tanto, el trabajador que opte por el hecho extintivo y cause derecho a dicha licencia, organizar su vida laboral como considere oportuno, incluso prestar sus servicios para empresas del sector.

Igualmente tendrá derecho al disfrute de esta licencia el trabajador que se desvincule de la empresa, por cualquier circunstancia, a partir de los 65 años, quien igualmente podrá mantener su actividad laboral en la empresa que considere oportuno incluida las del sector.

### CAPÍTULO III

#### EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### Artículo 25. *Excedencias*

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.

2. Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios, etc. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito

a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquella se formule.

3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reintegro en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada.

4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa, siempre que su puesto de trabajo no estuviere cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el término de un mes a contar desde la fecha en la que hubiere formulado la petición de reintegro.

5. En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

#### Artículo 26. *Cierre por reforma*

1. Cuando una empresa pretenda la reforma de un establecimiento, deberá proceder conforme a lo previsto en el artículo 47 ET.

2. Durante el cierre por reforma, quedará en suspenso la relación laboral que vincula a la empresa con los trabajadores afectados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 ET, si bien la empresa se obligará a complementar las prestaciones por desempleo hasta garantizar el cobro del 100% del salario a dichos trabajadores.

3. El cierre por reforma no podrá exceder del tiempo necesario para efectuar dicha reforma, entendiéndose por tal el expresado en el proyecto que de la misma se una al expediente de suspensión. Una vez vencido el plazo de suspensión el trabajador tendrá derecho al mismo salario que por sus funciones percibiera antes del cierre.

4. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del presente artículo, será requisito necesario para percibir las retribuciones indicadas en los mismos, mientras se mantenga el cierre del establecimiento, acreditar fehacientemente la falta de ingresos procedentes de otros empleos.

5. Una vez finalizada la suspensión por este motivo, la empresa no podrá durante ese año llevar a cabo una nueva suspensión por reforma, a excepción de los supuestos de fuerza mayor.

6. La empresa comunicará fehacientemente a los trabajadores la fecha de reapertura del establecimiento. Si el trabajador no se reincorpora a su puesto en la fecha de reapertura sin causa que lo justifique, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo en la empresa.

#### Artículo 27. *Procedimientos de suspensión de contratos, reducción de jornada y extinción colectiva de contratos de trabajo*

A las reuniones que se celebren en el marco de los procedimientos de suspensión de contratos, reducción de jornada y extinción colectiva de los contratos de trabajo que sean incoados al amparo de los artículos 47 y 51 ET, podrá asistir, en calidad de asesor, con voz pero sin voto, un representante de los sindicatos firmantes de este convenio, siempre que sea solicitada su asistencia por mayoría simple de la representación legal de los trabajadores, con la obligación de guardar el sigilo profesional al que se refiere el artículo 65 ET.

### CAPÍTULO IV

#### RETRIBUCIONES

##### Artículo 28. *Salarios*

1. Las retribuciones que para cada categoría y tipo de establecimiento se señalan en el anexo V del presente convenio tienen el carácter de mínimas, con las peculiaridades previstas en el título II para cada sección.

2. Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

### Artículo 29. *Antigüedad*

1. Los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el complemento ad personam, que sustituyó a la desaparecida antigüedad (en tal sentido, la disposición transitoria segunda) mantendrán su derecho a la percepción de este concepto económico, el cual experimentará los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo con arreglo a lo previsto en su artículo 32.

2. Este complemento mantendrá su carácter de no absorbible ni compensable con cualquier otro concepto económico.

### Artículo 30. *Nocturnidad*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador.

3. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

### Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre y en cuantía de un mes de salario según tablas más el complemento ad personam (que sustituye la suprimida antigüedad para determinados trabajadores).

2. Dicho importe se abonará entre los días 15 y 20 del mes correspondiente. Las empresas y los trabajadores, ya sea por acuerdo individual o mediante acuerdo de empresa, podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades. En caso de que se alcanzase un acuerdo individual con el trabajador, del mismo se dará conocimiento, previo a su aplicación, a la representación legal de los trabajadores. No obstante, las empresas de las secciones 3.ª a 9.ª, con excepción de los catering y colectividades, podrán optar porque las pagas extraordinarias se prorrateen mensualmente.

### Artículo 32. *Salarios*

1. REVISIÓN SALARIAL. El incremento salarial, que afectará a las tablas salariales y a todos los pluses del sector, será para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo el siguiente:

- Para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, el incremento será del 0,75% respecto a las tablas vigentes para el año 2013.
- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, el incremento será del 1,00% respecto a las tablas vigentes del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.
- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, el incremento será del 1,25% respecto a las tablas vigentes del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015.
- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, el incremento será del 1,50% respecto a las tablas vigentes del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016.

2. PROMOCIÓN ECONÓMICA. Los AYUDANTES DE COCINERO y AYUDANTES DE CAMARERO que a la fecha de firma del convenio colectivo presten servicios para la empresa (o no lo estén prestando pero se encuentren en plantilla o tengan reserva de puesto de trabajo), convergerán en el grupo o nivel salarial de COCINERO y CAMARERO, respectivamente, de todas las secciones de los establecimientos afectados por el convenio colectivo, quedando por tanto encuadrados a partir del 1

de enero de 2017 en dicho nivel o grupo. Para ello, cada año se incrementarán sus retribuciones en la diferencia existente entre niveles o grupos, de acuerdo con el siguiente calendario:

- Desde el 01/01/2015 a 31/12/2015 = 33,33% de la diferencia del nivel o grupo salarial.
- Desde el 01/01/2016 a 31/12/2016 = 66,66% de la diferencia del nivel o grupo salarial.
- Desde el 01/01/2017 en adelante = 100,00% de la diferencia del nivel o grupo salarial.

En las tablas salariales del convenio colectivo se especifica el salario de dichos ayudantes para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Aquellos trabajadores con funciones de AYUDANTES DE COCINERO o AYUDANTES DE CAMARERO que ingresen en una empresa a partir de la firma del convenio colectivo, accederán al nivel o grupo salarial de COCINERO o CAMARERO, respectivamente, en los porcentajes retributivos antes referidos, cuando se produzca alguna de las siguientes condiciones:

- Que hayan prestado servicios para la empresa durante 15 meses de manera continua o discontinua; en este caso, percibirán la retribución de CAMARERO o COCINERO al día siguiente de cumplir los quince meses. Si se diera o diese este supuesto antes del día 1 de enero de 2017, su promoción económica será la correspondiente a los porcentajes antes establecidos.
- Cuando hayan prestado servicios para la empresa durante tres temporadas de manera consecutiva o no, con independencia del tiempo de prestación de servicios que hayan realizado; en este caso, percibirán la retribución de CAMARERO o COCINERO cuando ingresen en la empresa al comenzar la cuarta temporada.

A los anteriores efectos, se entenderá temporada como el equivalente a un año natural.

A los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la firma del convenio colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2014, se les comenzará a computar el periodo de prestación de servicios a partir del 1 de enero de 2015.

3. AYUDANTES DE RECEPCIÓN SECCIÓN PRIMERA. Los ayudantes de recepción de la sección primera del anexo III del convenio colectivo, incluidos en el grupo V, pasarán a quedar encuadrados con efectos de fecha 1 de octubre de 2017 en el grupo salarial IV.

### Artículo 33. *Salario mínimo del sector*

- Con efectos del 1 de julio al 31 de diciembre de 2014, queda fijado en 951,26 euros/mes.
- Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, queda fijado en 960,77 euros/mes.
- Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, queda fijado en 972,78 euros/mes.
- Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, queda fijado en 987,37 euros/mes.

### Artículo 34. *Inaplicación de las condiciones de trabajo*

1. En los casos y por los cauces previstos en el artículo 82.3 ET se podrán inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.

2. La comisión paritaria será informada de los acuerdos adoptados en esta materia. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión, que dispondrá de un plazo de máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del SERCLA y sus reglamentos de desarrollo.

4. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a que se refieren los apartados anteriores no hubieran



solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el decreto 149/2012, de 5 de junio.

#### Artículo 35. *Plus de distancia*

1. A los trabajadores que por motivo de su actividad laboral se les ocasione gastos de desplazamiento desde la población de su residencia hasta el centro de trabajo, del cual dependan, y siempre que el centro de trabajo se encuentre situado fuera del casco urbano de su residencia, las empresas les compensarán dichos gastos mediante este plus, en cuantía equivalente al importe de los billetes del servicio público de transporte (autobuses o trenes) necesarios para acudir desde el centro de la localidad de residencia hasta el centro de trabajo.

2. A partir de la fecha de la entrada en vigor de este convenio, cuando el trabajador efectúe un cambio de domicilio, a población distinta de la que figura en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, si este traslado de domicilio es voluntario, continuará cobrando la compensación que señala este artículo por el importe del trayecto desde la residencia original, previa al cambio de domicilio, hasta el centro de trabajo.

3. Cuando el trabajador termine su trabajo o tenga que comenzar lo fuera de las horas de servicio público de transporte (de los autobuses o trenes), las empresas vendrán obligadas a proveerles del medio adecuado de transporte hasta su residencia habitual o viceversa.

#### Artículo 36. *Plus de transporte*

1. Todos los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus transporte destinado a resarcir a los mismos de los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia habitual. Para la determinación de esta cantidad se han tenido en cuenta los diversos y complejos factores que afectan al sector, por lo que la valoración realizada se refiere a una estimación total anual. En consecuencia, será percibida con independencia de que el trabajador se encuentre o no en situación de incapacidad temporal.

2. Dicho plus se percibirá en doce mensualidades, salvo para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un periodo inferior en cuyo caso lo percibirán en función del tiempo efectivo de trabajo.

3. No obstante lo anterior, el trabajador podrá optar por cobrar el importe de este plus de una sola vez, para lo cual deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de quince días a la fecha en la que desea se le haga efectivo dicho importe. Sin embargo, las empresas de las secciones de la 3.ª a la 9.ª, con excepción de los catering y colectividades, podrán optar porque el plus de transporte se prorratee mensualmente.

4. Para la totalidad del periodo en el que estará en vigor este convenio colectivo, este plus quedará sometido, en su cuantía, a los aumentos y revisiones que se establecen en el artículo 32.

5. Teniendo en cuenta lo anterior, para el periodo 1 de julio a 31 de diciembre de 2014:

- a) Para las secciones 1.ª y 2.ª: 103,91 euros mensuales (1.246,88 euros/anuales).
- b) Para las secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª y 9.ª: 61,68 euros mensuales (740,22 euros/anuales).
- c) Para la sección 7.ª: 138,49 euros mensuales (1.661,85 euros/anuales).

Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2015:

- a) Para las secciones 1.ª y 2.ª: 104,95 euros mensuales (1.259,35 euros/anuales).
- b) Para las secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª y 9.ª: 62,30 euros mensuales (747,62 euros/anuales).
- c) Para la sección 7.ª: 139,87 euros mensuales (1.678,47 euros/anuales).

Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016:

- a) Para las secciones 1.ª y 2.ª: 106,26 euros mensuales (1.275,10 euros/anuales).
- b) Para las secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª y 9.ª: 63,08 euros mensuales (756,97 euros/anuales).
- c) Para la sección 7.ª: 141,62 euros mensuales (1.699,45 euros/anuales).

Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017:

- a) Para las secciones 1.ª y 2.ª: 107,85 euros mensuales (1.294,22 euros/anuales).
- b) Para las secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª y 9.ª: 64,03 euros mensuales (768,32 euros/anuales).
- c) Para la sección 7.ª: 143,75 euros mensuales (1.724,94 euros/anuales).

#### Artículo 37. *Manutención*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a una comida sana y suficiente. Esta será igual, para todos, en comedor único de empresa.

2. La compensación de la misma en metálico, en caso de que proceda, o a petición escrita del trabajador, se valorará:

- Para el periodo 1 de julio a 31 de diciembre de 2014, en 46,63 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2015, en 47,10 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016, en 47,69 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017, en 48,40 euros mensuales.

La compensación en metálico formará parte del salario, prorrateándose a efectos de abono de las pagas extras.

3. Durante el periodo de vacaciones y si el trabajador no comiese en la empresa, se le compensará en metálico.

4. Aquellos establecimientos que, por normativa legal, no tengan obligación de dar comida, quedan excluidos de este artículo.

5. En los apartamentos y hoteles sin comedor, que no están obligados legalmente a tener comedor ni cocina, solo tendrán obligación al abono en metálico de las citadas cantidades y siempre se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

## CAPÍTULO V

### CONTRATACIÓN

#### Artículo 38. *Contratación y periodo de prueba*

1. Las partes firmantes del presente convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el periodo de vigencia del mismo. Asimismo se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.

3. En materia de periodo de prueba será de aplicación lo dispuesto en el ALEH IV.

#### Artículo 39. *Contrato para la formación y el aprendizaje*

Por así requerirlo las necesidades organizativas y productivas de las empresas del sector de hostelería, marcadas por intermitentes oscilaciones de los periodos de actividad, se acuerda que la duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje regulado en el apartado 2 del artículo 11 ET, en la redacción dada al mismo por el apartado 2 del artículo 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas

urgentes para la reforma del mercado laboral, será de seis meses, siendo el salario base de referencia para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual el equivalente al 85 por 100 del salario mínimo del sector fijado en el artículo 33 del convenio colectivo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo convenido.

#### Artículo 40. *Contrato en prácticas*

1. El régimen regulador del contrato en prácticas será el establecido en el capítulo IV del ALEH IV.

2. En cuanto al salario, los trabajadores que sean contratados en prácticas percibirán el 85% de la retribución estipulada para un puesto equivalente a aquel en el que se desempeñan las prácticas.

#### Artículo 41. *Contrato eventual por circunstancias de la producción*

1. Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1 b) ET que se celebren en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del periodo citado de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar, en ningún caso, los doce meses.

3. A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el periodo de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el periodo de dieciocho meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

#### Artículo 42. *Contrato de interinidad*

1. Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el artículo 25 de este convenio.

2. Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

3. Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se prorrogará hasta un máximo de dos años mas coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 ET.

Si transcurridos esos dos años el trabajador sustituido continúa en situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, la empresa vendrá obligada a celebrar con el interino un contrato de la misma naturaleza que tenía el trabajador sustituido, si bien la antigüedad se computará desde la fecha en la que se declaró inicialmente la incapacidad permanente –en los grados citados– del trabajador sustituido.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituido contratado como interino.

#### Artículo 43. *Empleo indefinido*

1. A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo se establece, para todas las empresas con más de ocho trabajadores afectadas por este convenio, que los contratos de duración indefinida (fijos ordinarios y fijos discontinuos) supondrán un porcentaje de la totalidad de los trabajadores de la empresa, con arreglo a la siguiente tabla:

N.º TRABAJADORES	PORCENTAJES
DE 9 A 20	58%
DE 21 A 29	68%
DE 30 EN ADELANTE	80%

Estos porcentajes suponen que, en cualquier caso, la empresa podrá tener el porcentaje restante de sus trabajadores con contratos de trabajo de cualquier otra naturaleza.

2. En cuanto a la distribución de los porcentajes establecidos en la tabla anterior, las empresas vendrán obligadas a tener un determinado porcentaje de trabajadores fijos, respecto del total de la plantilla (computada en la forma que regula el apartado siguiente), de acuerdo con la siguiente escala:

N.º TRABAJADORES	PORCENTAJES
DE 9 A 20	30%
DE 21 A 29	40%
30 O MÁS	50%

Esto supone que los respectivos porcentajes que restan hasta alcanzar los totales de indefinidos previstos en la tabla del apartado anterior, podrán cubrirse tanto con trabajadores fijos como fijos discontinuos.

3. A los efectos de aplicar los anteriores porcentajes, el cálculo del número de trabajadores de la empresa se efectuará conforme a los siguientes criterios:

- El periodo de referencia a tener en cuenta es el año natural.
- A los trabajadores fijos y fijos discontinuos que pertenezcan a la empresa a 31 de diciembre de cada año, se sumarán los trabajadores con contrato eventual, incluyendo los que lo sean de esta naturaleza pero procedentes de una Empresa de Trabajo Temporal. A tal efecto se establece la regla de cálculo según la cual, por cada 1.800 horas real y efectivamente trabajados por los trabajadores así contratados durante el referido periodo anual, se computará un trabajador más.
- No se computarán como trabajadores de la empresa, a efectos de determinar el número de empleados totales sobre los que aplicar los precitados porcentajes, los contratados como interinos, para obra o servicio determinado, jubilación parcial, contrato de relevo y los contratos formativos. En cambio, sí se computarán a estos efectos aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa aun cuando figuren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.
- Los trabajadores fijos a tiempo parcial, si los hubiere, se computarán de forma que, por cada 1.800 horas real y efectivamente trabajados, durante el referido periodo anual, se computará un trabajador más, tanto para el cálculo de la plantilla total como para determinar el número de trabajadores fijos en la empresa a 31 de diciembre de cada año.
- Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, si los hubiere, se computarán proporcionalmente a la jornada de trabajo diaria que realicen.
- El número de trabajadores obtenido tras la aplicación de los anteriores criterios será el resultado con el cual se calcularán los porcentajes establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo.

4. Los porcentajes previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo deberán cumplirse anualmente, tomando como referencia la plantilla de trabajadores del año natural anterior y computándose las fracciones resultantes de aplicar aquellos porcentajes (los relativos a fijos y fijos discontinuos) como un trabajador más.

5. Con motivo de hacer efectivo todo lo anteriormente establecido, la dirección de cada empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de enero de cada año, la información que sea necesaria para poder verificar de forma fehaciente el número total de trabajadores que han prestados sus servicios en la empresa durante el año natural anterior.

6. Durante la segunda quincena del mes de enero de cada año, la empresa y la representación legal de los trabajadores calcularán, sobre la base de los criterios indicados en los apartados anteriores, el número total de trabajadores de la empresa y el porcentaje de los mismos que hayan de ser fijos o fijos discontinuos.

En el supuesto caso de que ese porcentaje suponga una cantidad inferior al porcentaje de plantilla fija o fija discontinua que, según el periodo y número de trabajadores le correspondería, la empresa adecuará su plantilla, antes del 31 de enero del año inmediatamente posterior, mediante la transformación o contratación como fijo o fijo discontinuo de tantos trabajadores como sean necesarios para cumplirlo.

7. Las empresas de temporada, entendiéndose por tales aquellas que cierren más de 45 días naturales al año, vendrán obligadas a cumplir los porcentajes globales de trabajadores indefinidos que se reflejan en la tabla establecida en el apartado 1 de este artículo.

Para determinar el número de trabajadores totales sobre los que aplicar los porcentajes globales de trabajadores indefinidos, la jornada laboral a computar no será la anual fijada en el presente convenio, sino la que corresponda proporcionalmente, en cada año, al tiempo en el que el establecimiento permanezca abierto al público.

8. Cualquier tipo de controversia que surja con motivo de la aplicación de este artículo, será planteada ante la comisión paritaria. No obstante, al objeto de clarificar su contenido se exponen, en el anexo II, tres supuestos explicativos del modo de realizar los anteriores cálculos.

9. Las previsiones contenidas en el presente artículo no serán de aplicación a las empresas durante los tres primeros años, contados desde la fecha en la que comenzaron sus actividades como tal en el ámbito funcional de este convenio colectivo.

#### Artículo 44. *Criterios para la contratación a afectos de cobertura de porcentajes de empleo indefinido*

1. Si la empresa precisase cubrir puestos de trabajo con trabajadores fijos como consecuencia de la aplicación de los porcentajes de empleo indefinido establecidos en el apartado 2 del artículo anterior, tendrán preferencia los trabajadores fijos discontinuos de la misma con arreglo a los siguientes criterios:

- a) La dirección de la empresa, por razones organizativas, técnicas o/y productivas determinará el departamento o/y departamentos, y dentro de estos la especialidad que estime pertinente, en los que sea oportuno contar con el nuevo o/y nuevos trabajadores fijos. En cada departamento o departamentos en los que deba contarse con un nuevo o/y nuevos trabajadores fijos, tendrán preferencia el empleado o/y empleados fijos discontinuos más antiguos del respectivo departamento y especialidad, y en su defecto, la empresa cubrirá el puesto con otro trabajador.
- b) Si la empresa no decide hacer uso de la facultad otorgada anteriormente, las preferencias operarán a favor de los trabajadores fijos discontinuos de mayor a menor antigüedad existentes en la empresa.

2. Si la empresa precisase cubrir puestos de trabajo de trabajadores fijos discontinuos como consecuencia de la aplicación de los porcentajes de empleo indefinido establecidos en el apartado 2 del artículo 43, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que hayan prestado servicios para la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2014 con contratos eventuales de, al menos, dos meses de duración durante los dos últimos años. El orden de preferencia entre los trabajadores de este colectivo se establece en función del mayor número de días efectivos trabajados.

En cualquier caso, deberá respetarse siempre el derecho del resto de los trabajadores en cuanto al mayor número de días trabajados en la empresa.

3. Si la empresa no precisase cubrir puestos de trabajo fijos o/y fijos discontinuos como consecuencia de los porcentajes de empleo indefinido fijados en el artículo 43 por cumplirlos adecuadamente, los trabajadores citados en el apartado anterior tendrán preferencia, en el

mismo orden allí establecido, para ocupar puestos de trabajo de cualquier modalidad de contratación temporal que la empresa pudiera necesitar.

Estos trabajadores formarán parte del censo que se confeccionará en cada empresa entre la dirección y los representantes de los trabajadores, y que se incorporará al Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (S.A.C.H.) una vez que este cuente con su reglamento y se encuentre en funcionamiento.

#### Artículo 45. *Contrato para los trabajadores fijos discontinuos*

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos los que sean contratados para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

2. Adquirirán la consideración de fijos discontinuos, con efectos de la fecha de entrada en vigor de este convenio, todos aquellos trabajadores que habiendo prestado sus servicios en las empresas hayan sido contratados consecutivamente con anterioridad al 1 de enero de 2014, cuando menos los años 2011, 2012 y 2013, con contratos eventuales de duración igual o superior a tres meses ininterrumpidos cada uno de estos años. A tal efecto, se entenderán periodos ininterrumpidos cuando no hubieren transcurrido más de 15 días entre contrato y contrato eventual.

3. No será de aplicación el presente artículo a los casos de trabajadores contratados por interinidad para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.

4. El llamamiento e incorporación se efectuará en orden a la mayor antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad, y siempre que haya una necesidad de trabajo que justifique el llamamiento.

El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 48 horas respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

5. Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

6. No se podrán contratar trabajadores eventuales para aquellos puestos que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial, según el orden de llamamiento establecido.

#### Artículo 46. *Contrato a tiempo parcial*

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo.

2. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada diaria inferior a la de los contratos a tiempo total, esta jornada no podrá ser

inferior a cuatro horas, cuya prestación deberá realizarse de forma continuada.

3. Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 ET, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

#### Artículo 47. *Contrato de relevo y jubilación parcial*

Los trabajadores que reúnan los requisitos para ello, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 12 ET y artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el de comunicar a la empresa por escrito su intención de acogerse a esta modalidad con una antelación mínima de 2 meses, especificando el porcentaje de jornada que reduce y la distribución de la jornada parcial a realizar.

La empresa quedará obligada a la modificación del contrato del trabajador, así como a la concertación del contrato de relevo en los términos legal y reglamentariamente establecidos y cuya función laboral será equivalente o pertenecerá al mismo grupo profesional que el jubilado parcialmente.

#### Artículo 48. *Servicio Andaluz de Contratación Hostelera*

1. Las partes firmantes de este convenio acuerdan y se comprometen a la creación del censo de trabajadores de hostelería en general, denominado Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (SACH), dependiente de la comisión paritaria del convenio. Ambas partes se obligan a redactar el reglamento del Servicio Andaluz de Contratación Hostelera.

2. Las empresas de hasta 8 trabajadores, cuando necesiten cubrir un puesto de trabajo de cualquier modalidad de contratación, podrán solicitarlo a través del censo de trabajadores de hostelería del SACH por el orden que figure en el reglamento que en su día acuerden las partes signatarias de este convenio colectivo.

#### Artículo 49. *Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo*

1. Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Treinta días naturales para los jefes.
- b) Quince días naturales para el resto de trabajadores.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

#### Artículo 50. *Finiquitos*

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasados quince días naturales estos no han demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

#### Artículo 51. *Jubilación a los 64 años*

En esta materia, y debido a la desaparición de esta modalidad de jubilación especial a partir del 1 de enero de 2013, se estará a lo dispuesto en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

#### Artículo 52. *Empresas de trabajo temporal*

1. Cuando se utilice el contrato de puesta a disposición para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, dichos contratos no podrán superar la duración de un mes en el término de un año.

En el supuesto caso de que la necesidad de ocupar el puesto de trabajo siguiera existiendo, se efectuará un nuevo contrato siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 15 ET.

2. El número máximo de trabajadores con contrato de puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal que pudiera utilizar las empresas a las que afecta este convenio, no podrá superar en ningún momento el equivalente al 10% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate con inclusión de quienes estuviesen dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

3. Las empresas afectadas por el presente convenio, al contratar con Empresas de Trabajo Temporal exigirán en dicho contrato que el personal de dichas empresas, durante el tiempo de duración del contrato goce de todos los derechos económicos y sociales establecidos en el presente convenio, quedando con ello obligada la empresa usuaria de conformidad con lo establecido en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994.

4. Los trabajadores que las empresas necesiten para obra o servicio determinado o para sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, deberán ser contratados para tal fin mediante las modalidades de contratación establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998 y en consonancia con lo previsto en los artículos 38 y 42 del presente convenio.

5. Los límites anteriormente establecidos no serán de aplicación a aquellas contrataciones cuyo objeto sea la cobertura de los servicios extraordinarios, entendiéndose por tales los necesarios para atender congresos, banquetes o/y celebraciones.

## CAPÍTULO VI

### REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL EN LAS EMPRESAS

#### Artículo 53. *Asambleas y reuniones en los centros de trabajo*

1. Para las asambleas de trabajadores que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 48 horas la celebración de tales asambleas.

2. Los convocantes indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que estas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

3. A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes empresariales, salvo que, por los representantes de los trabajadores, se acepte su presencia.

4. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 77.2 ET.

#### Artículo 54. *Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores*

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

1. CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

- a) Estos representantes tendrán la representatividad de la totalidad de los trabajadores y dispondrán de 40 horas mensuales

para desarrollar su labor y la inmunidad que les concedan las leyes.

- b) No obstante los representantes de los trabajadores que sean cargos sindicales de los sindicatos más representativos tendrán 70 horas mensuales en empresas de 50 trabajadores o más y 56 horas en empresas de entre 30 y 49 trabajadores, con un límite total de 24 representantes (12 por cada sindicato y a elección de estos), a nivel provincial. No obstante si en una empresa coinciden dos cargos sindicales que acumulen horas, cada uno solo tendrá derecho a 55 horas.
- c) Las empresas facilitarán de forma continuada o provisional locales adecuados dentro de los centros de trabajo, para las reuniones de los representantes de los trabajadores. Para los casos de asambleas generales de los mismos, la representación de los trabajadores solicitará de la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para su celebración.
- d) En aquellas pequeñas empresas cuyos locales e instalaciones no permitan estas asambleas o reuniones generales, las mismas se celebrarán en los locales del sindicato.
- e) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante dicha empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de hostelería (sin que valga sello o tampón con tal firma) y el sello respectivo. Cuando estas reuniones se celebren en los locales de la empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente.
- f) En los casos de reuniones urgentes de imposible preaviso, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior.

2. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 ET, se establece la acumulación de horas sindicales, con los siguientes requisitos:

- a) La acumulación no podrá recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
  - b) Los nombres de los beneficiarios de dicha acumulación deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de la empresa.
  - c) Esta acumulación no podrá producirse en aquellos departamentos con menos de cinco trabajadores.
  - d) Tampoco podrá recaer en trabajadores de la misma función profesional.
  - e) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa podrán acumular las horas con los delegados sindicales.
3. Los representantes de los trabajadores dispondrán de tablón de anuncios, cedido por parte de las empresas.

#### Artículo 55. *Derechos de las Secciones Sindicales en la empresa*

1. Los sindicatos que dispongan, como mínimo, de un número de afiliados que equivalga al 25% de la plantilla de la empresa, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma, siempre que la empresa ocupe a más de cincuenta trabajadores.

2. La representación de estas secciones será la prevista en el actual artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores pero que no alcancen los doscientos cincuenta previstos legalmente, también contarán con un delegado sindical.

3. Estas secciones tendrán los derechos y funciones establecidas legalmente, así como la posibilidad de transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de las cuotas siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo.

Igualmente a los delegados sindicales, se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los representantes unitarios de los trabajadores.

#### Artículo 56. *Descuento en nómina de la cuota sindical*

1. Las empresas, a petición escrita de los trabajadores, procederán a descontar en el recibo de salario, la cuota sindical.

2. Las empresas procederán a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Tales transferencias se realizarán mensualmente en las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores y, trimestralmente, en el resto.

### CAPÍTULO VII

#### BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 57. *Indemnización por viudedad*

1. La viuda de un trabajador fallecido, o en su caso, el viudo de una trabajadora fallecida, percibirá, en concepto de indemnización por fallecimiento una de las siguientes cantidades en función de la antigüedad del fallecido o fallecida en la empresa:

- Menos de 10 años: 2 mensualidades.
- Más de 10 años: 3 mensualidades.
- Más de 15 años: 4 mensualidades.
- Más de 20 años: 5 mensualidades.
- Más de 25 años: 6 mensualidades.
- Más de 30 años: 7 mensualidades.

2. De no existir cónyuge, estas cantidades serán entregadas a los familiares, por el siguiente orden: a los hijos, si son menores de edad; a los padres, si estos viven con el trabajador; a los hermanos, si dependiesen igualmente del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

#### Artículo 58. *Indemnización por incapacidad permanente*

El personal que vea extinguido su contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá, en concepto de indemnización, una de las siguientes cantidades en función de su antigüedad en la empresa:

- 5 años de servicios continuados en la empresa: 2 mensualidades.
- 10 años de servicios continuados: 3 mensualidades.
- 15 años de servicios continuados: 4 mensualidades.
- 20 años de servicios continuados: 5 mensualidades.
- Más de 25 años de servicios continuados: 6 mensualidades.

En los casos en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de Incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente revisada por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, este tendrá la opción de percibir la indemnización prevista en este artículo en el momento de la declaración o transcurrido el periodo sometido a revisión por el órgano calificador o una vez obtenida la calificación definitiva, calculada conforme a los salarios existentes en el momento del hecho causante inicial.

Para ello el trabajador deberá remitir por escrito su opción en un plazo no superior a 30 días, contados desde que tenga conocimiento de la resolución que le declara en Incapacidad Permanente. Si no se produce la opción se entenderá que el trabajador opta por el cobro de la indemnización en la fecha de la declaración de la Incapacidad Permanente.

Si se opta por el cobro una vez finalizado el periodo de revisión, el plazo de un año de prescripción para la reclamación de cantidad, si fuera el caso, se iniciaría a partir de entonces y no en el de la declaración inicial de la incapacidad permanente.

#### Artículo 59. *Seguro de accidente*

1. Las empresas respecto de sus trabajadores vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos

de muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010 euros en los casos de muerte y 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

*Artículo 60. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo*

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará al trabajador, desde el primer día de la baja, el 100% del salario.

2. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con hospitalización, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

3. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, sin hospitalización, se estará a lo siguiente:

- Si el trabajador es sustituido por un interino, se le abonará el 100% del salario desde el trigésimo primer día de baja.
- Si el trabajador no es sustituido, y tiene seis o más meses de antigüedad en la empresa, se le abonará el 100% del salario desde el primer día de la baja.
- En los demás casos se abonará el 60% del salario durante los primeros 20 días de la baja y el 75% el resto de los días que dure la baja.

4. La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo, se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja.

*Artículo 61. Plus de ayuda familiar*

1. Se establece un plus de ayuda familiar, con independencia de los salarios especificados en las tablas, para todos los trabajadores que perciban las prestaciones de igual naturaleza de la Seguridad Social, de las cuantías siguientes:

- Para el periodo 1 de julio a 31 de diciembre de 2014, el importe será de 23,29 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2015, el importe será de 23,52 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016, el importe será de 23,81 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017, el importe será de 24,17 euros mensuales.

2. Este plus se abonará con independencia del reconocido por la Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN CONTINUA

*Artículo 62. Formación continua*

1. Se creará a la firma del presente convenio una Comisión de formación por las partes otorgantes del presente convenio, que interviendrá en los cursos que se organicen a tenor de las convocatorias públicas.

La Comisión de formación tendrá los siguientes cometidos:

- a) Determinar las necesidades formativas.
- b) Elaborar un plan y su seguimiento.
- c) Recomendar acciones formativas.
- d) Gestión de recursos así como su control y distribución.
- e) Determinar las prioridades por funciones tanto de especialización como reciclaje, definiendo los contenidos de los diversos módulos y programas formativos.
- f) Medios pedagógicos y lugar de impartición.
- g) Criterios de selección.

2. La asistencia del trabajador a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será obligatoria. En el caso de no coincidencia horaria de la acción formativa con la jornada laboral, o bien de coincidencia parcial, la empresa podrá optar entre ofrecer descanso compensatorio equivalente a la mitad del tiempo empleado en formación fuera de la jornada laboral, o bien modificar el horario laboral por el tiempo que dure la acción formativa, para que la coincidencia con la jornada laboral diaria sea completa.

3. Para la realización de cursos incluidos en planes de formación de ámbito superior al de empresa, los trabajadores podrán solicitar, con suficiente antelación, un permiso para la asistencia a los mismos, siendo retribuido el 50% de las horas de duración del curso que realicen. Este derecho se disfrutará una sola vez por cada año, sin que nunca interfiera en el servicio del departamento al que esté adscrito el trabajador.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán acceder a los permisos individuales de formación regulados en los acuerdos sectoriales, dentro del ámbito objetivo y subjetivo de aplicación de los mismos, a cuyo efecto deberán solicitarlo a la empresa en tiempo y forma. La empresa concederá tales permisos, salvo que los mismos afecten negativamente a las necesidades productivas u organizativas de la misma. En ningún caso se concederán tales permisos en fechas de alta productividad estacional de la empresa, ni podrán ausentarse a la vez más de un 5% de trabajadores por dicha causa, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador.

4. El trabajador deberá acreditar, en todo caso, mediante los certificados correspondientes, la asistencia a los cursos de formación.

CAPÍTULO IX

SUBROGACIÓN POR CAMBIO DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA

*Artículo 63. Subrogación por cambio de autorización administrativa*

Las partes firmantes del presente convenio, en cuanto a la subrogación por cambio en la autorización administrativa, se remiten en su regulación a lo dispuesto en los artículos 56 a 65 del capítulo décimo del ALEH IV.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

*Artículo 64. Comisión Provincial de Salud para el Sector de Hostelería*

La dirección de los centros y las empresas tendrán que adoptar las medidas y realizar las prácticas preventivas en materia de Prevención de Riesgos con el objeto de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Para la consecución de estos objetivos y como órgano paritario de mediación y consulta, se crea la Comisión de Salud Laboral para el Sector de Hostelería de Málaga. Esta comisión se reunirá en un periodo no superior a tres meses desde la firma del convenio con el fin de dotarse de un reglamento donde se especifiquen sus competencias así como su forma de funcionamiento.

*Artículo 65. Adaptación del personal por incapacidad física sobrevenida*

Los centros de trabajo y empresas afectadas por el presente convenio realizarán los esfuerzos necesarios para readaptar al personal afectado por una incapacidad física sobrevenida.

*Artículo 66. Protección durante el embarazo*

Los centros de trabajo y empresas afectadas por el vigente convenio colectivo prestarán especial atención a la protección de las trabajadoras embarazadas.

En el caso de las trabajadoras embarazadas cuyo médico de la Seguridad Social prescriba un cambio de condiciones o del tiempo de

trabajo por razón de su estado, la empresa deberá realizar dicho cambio, siempre que existan plazas compatibles con la capacitación profesional y aptitud física de la trabajadora, respetándose, si el cambio se produce, las condiciones económicas que vinieran percibiendo en su categoría anterior. En el supuesto de reducción de jornada laboral, su retribución será adecuada, proporcionalmente, al tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 67. Contratación de trabajadores con discapacidad**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que empleen a un número de 50 o más trabajadores de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores discapacitados.

TÍTULO SEGUNDO

**Disposiciones específicas de cada sección**

**Artículo 68. Disposición general común**

Sin perjuicio de la efectividad de todo lo establecido en los artículos anteriores, en el presente título se regularán cuestiones específicas para las diferentes secciones contempladas en el artículo 1º de este convenio.

CAPÍTULO I

SECCIONES PRIMERA Y SEGUNDA

**Artículo 69. Descanso semanal**

Los trabajadores incluidos en estas secciones tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

**Artículo 70. Salarios**

La retribución salarial del personal de estas secciones consistirá en un sueldo base con arreglo a los distintos niveles profesionales, según tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente convenio.

CAPÍTULO II

SECCIONES TERCERA, CUARTA Y QUINTA

**Artículo 71. Descanso semanal**

Los trabajadores incluidos en este capítulo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

**Artículo 72. Salarios**

La retribución salarial del personal de estas secciones consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, según tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente convenio, manteniéndose el sistema de porcentaje en la cuantía y casos que proceda.

CAPÍTULO III

SECCIÓN SEXTA

**Artículo 73. Descanso semanal**

Los trabajadores incluidos en este capítulo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

**Artículo 74. Salarios**

1. Para los establecimientos de esta sección, la retribución salarial del personal de los mismos consistirá en un sueldo base, con arreglo a los distintos niveles profesionales de esta sección y tablas salariales establecidas en el anexo V, más los pluses salariales que se citan en el articulado del presente convenio.

2. Asimismo, para los trabajadores de esta sección, se parte de la no abolición del porcentaje, con las particularidades que se recogen en la disposición transitoria tercera de este convenio.

**Artículo 75. Plus de convenio**

Con el fin de armonizar las tablas salariales de la sección 6.ª con las restantes secciones del convenio quedan fijadas en una sola columna denominada salario y que integra la suma del salario base más las cuantías siguientes, en compensación del extinguido plus de ayuda a la cultura:

- Para el periodo 1 de julio a 31 de diciembre de 2014, 97,11 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2015, 98,08 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016, 99,31 euros mensuales.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017, 100,80 euros mensuales.

CAPÍTULO IV

SECCIONES SÉPTIMA, OCTAVA Y NOVENA

**Artículo 77. Descanso semanal**

Los trabajadores incluidos en esta sección tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

**Artículo 78. Salarios**

Para los establecimientos de estas secciones, la retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un sueldo base, con arreglo a los distintos niveles profesionales, según sección y tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente convenio, manteniéndose el sistema de porcentaje en la cuantía y casos que proceda.

**Disposiciones adicionales**

**Primera. Contratación de fijos discontinuos**

De conformidad con lo acordado por las partes firmantes del presente convenio colectivo en reunión celebrada el pasado 3 de julio de 2001, con motivo de las especiales características del sector de hostelería en la Costa del Sol, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 12.3, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los trabajadores fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial que hubieran sido contratados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001 podrán superar, en su prestación de trabajo, el límite del 77% de la jornada anual, pudiendo desarrollarla durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al establecido como jornada ordinaria en el artículo 18 de este convenio colectivo.

A tal efecto, el acuerdo de ampliación de la jornada inicialmente pactada en el contrato de trabajo se efectuará mediante cláusula contractual adicional a dicho contrato.

**Segunda. Servicios técnicos o auxiliares**

1. Los trabajadores de servicios técnicos o auxiliares se registrarán en todas las materias, inclusive las retribuciones, por las disposiciones de este convenio colectivo.

2. Como caso excepcional y para aquellos trabajadores que en el momento de la firma de este convenio vinieran percibiendo retribuciones del convenio del sector al que por su especialidad pertenecieron, y estas fueran superiores en cantidad total a las que les correspondieran por este convenio, seguirán percibiendo dicha diferencia en más, como plus ad personam no absorbible ni compensable por ningún otro concepto. A los efectos del cálculo de este plus ad personam, se hallará de acuerdo con la media de los últimos doce meses del convenio colectivo del sector al que por su especialidad pertenezcan. Este plus sufrirá los aumentos del convenio colectivo a partir de su entrada en vigor.

### Disposiciones transitorias

#### Primera. Comisión Técnica de Trabajo

Se designará junto con el Presidente de la mesa negociadora una comisión técnica formada por cuatro miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, uno por cada una de las organizaciones concertantes del mismo, que podrán estar asistidos por asesores en la misma proporción y representación, que tendrá por objeto estudiar las siguientes materias:

- a) Un régimen alternativo en materia de crédito de tiempo retribuido de los representantes unitarios y sindicales así como la posibilidad de establecer una diferente distribución y gestión del referido tiempo por las centrales sindicales que, sin menoscabar los derechos sindicales legalmente establecidos, no perturbe la actividad organizativa y productiva de las empresas.
- b) El cómputo a efectos de determinar los porcentajes referidos en el artículo 43º, sobre empleo indefinido, del convenio colectivo, de los trabajadores con contrato temporal adscritos a áreas de trabajo específicamente estacionales en aquellos establecimientos de actividad continua a lo largo del año.

Esta comisión deberá tener ultimado su dictamen técnico para el próximo 15 de enero de 2015, que en caso de ser consensuado, lo elevará a la comisión negociadora del convenio para su validación e incorporación al texto articulado, procediéndose a su registro ante la autoridad laboral y solicitándose su publicación en el *BOP*.

Si llegada dicha fecha las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo, se faculta al presidente de la mesa negociadora para que intervenga, medie y proponga una solución satisfactoria para ambas partes en esta materia.

#### Segunda. Antigüedad

1. En el convenio colectivo anterior las partes acordaron la supresión del complemento personal de antigüedad, que hasta entonces venía recogido en el artículo 69 de la derogada Ordenanza Laboral de la Hostelería. Para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición, y ante la necesidad de matizar la forma de dicha supresión, se hizo necesario efectuar las siguientes excepciones:

A todo el personal que a 31 de marzo de 1996 figurase en las plantillas de las empresas y que percibían cantidades derivadas de la ya suprimida antigüedad, dicha cuantía se les consolida como complemento ad personam.

Tanto el personal comprendido en el párrafo anterior, como para aquellos trabajadores en curso de adquisición del primer tramo o trienio del suprimido concepto de antigüedad y los demás trabajadores pendientes de adquirir el derecho de un nuevo tramo consolidarán, en su día, dicho nuevo tramo y, por tanto, el complemento ad personam citado en el párrafo anterior, se verá incrementado hasta la cuantía correspondiente a este nuevo tramo.

2. Cumplidas las citadas excepciones, no se tendrá derecho por los trabajadores a consolidar tramos por el concepto de la suprimida antigüedad, extinguida desde el 31 de marzo de 1996, afectando tanto al personal que ya presta sus servicios en las empresas cuanto al personal de nuevo ingreso en las mismas.

#### Tercera. Porcentaje de servicios de la sección sexta

1. En el plazo de tres meses, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio se celebrarán reuniones en los centros de trabajo de la sección sexta entre las empresa y los trabajadores, con asistencia de un representante de las centrales sindicales firmantes del convenio, para decidir si los trabajadores optan por la abolición del porcentaje de servicios o seguir con el mismo.

2. En caso de supresión, además del salario base se abonará las siguientes cuantías:

- Para el periodo 1 de julio a 31 de diciembre de 2014: de 117,04 euros para los trabajadores de participación máxima y 39,57 euros para los de participación mínima.

- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2015: de 118,21 euros para los trabajadores de participación máxima y 39,97 euros para los de participación mínima.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2016: de 119,69 euros para los trabajadores de participación máxima y 40,47 euros para los de participación mínima.
- Para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2017: de 121,49 euros para los trabajadores de participación máxima y 41,07 euros para los de participación mínima.

3. En todo caso se respetará el salario medio abril 1989/marzo 1990, que será el salario convenio del trabajador, incrementándose este con la cantidad anteriormente expuesta. En las votaciones se requerirá una mayoría de dos tercios de la plantilla para la abolición del porcentaje.

4. En el caso de establecimientos de nueva creación se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

5. En los casos que se decida la abolición del porcentaje o continuar con este, los efectos de las decisiones serán a partir de la fecha en que se tome dicho acuerdo. La asistencia de los representantes de las centrales sindicales firmantes del convenio será preceptiva y de obligado cumplimiento.

### ANEXO I

#### Equivalencias de clasificaciones turísticas

1. A los efectos de homologación entre hoteles y apartamentos a continuación se detallan las equivalencias de sus clasificaciones turísticas:

- a) Hoteles de 5 estrellas.
- b) Hoteles de 4 estrellas, igual a apartamentos de 4 llaves.
- c) Hoteles de 3 estrellas, igual a apartamentos de 3 llaves.
- d) Hoteles de 2 estrellas, igual a apartamentos de 2 y 1 llaves.

2. A los efectos de homologación entre camping y apartamentos, a continuación se detallan las equivalencias de sus clasificaciones turísticas:

- a) Camping con apartamentos, igual a apartamentos de 1 llave.
- b) Camping sin apartamentos, igual a pensiones.

3. Durante el presente convenio, se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores, en aquellos casos en que los campings estén abonando los salarios, conforme a la homologación que se hizo con apartamentos en 1980.

### ANEXO II

#### Empleo indefinido

De conformidad con lo previsto en el artículo 43 de este convenio, y al objeto de facilitar la aplicación práctica de las reglas de cómputo y porcentajes de contratación contenidos en el mismo, a continuación se exponen una serie de ejemplos en los que se realiza el cómputo de trabajadores correspondiente a una empresa que cumple los mínimos de contratación indefinida y otra que no los cumple, contemplando también el caso de tratarse de una empresa de temporada.

#### EJEMPLO 1

##### A) SUPUESTOS DE HECHO

A 31 de diciembre de 2005, la situación de la plantilla en la empresa "X" es la siguiente:

- 69 fijos a tiempo completo, de los cuales uno de ellos causa baja por excedencia para el cuidado de un familiar, siendo sustituido por un trabajador con contrato interino.
- 5 fijos a tiempo parcial cuyas jornadas de trabajo efectivo suman 5.994 horas y 38 minutos.
- 60 fijos discontinuos a tiempo completo, de los cuales 2 trabajadores se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal



- y 1 trabajadora en situación de descanso por maternidad, siendo sustituidos por otros 3 trabajadores con contratos de interinidad.
- 4 fijos discontinuos a tiempo parcial cuyas jornadas diarias son de 4 horas/día, dos de ellos, 5 horas/día otro, y 6,5 horas/día el cuarto.
- 2 con contratos para la formación.
- 30 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 6 están contratados a tiempo parcial y el resto a tiempo completo.

#### B) CRITERIOS DE CÓMPUTO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. En este caso, el trabajador fijo que ha solicitado la excedencia, en la medida en que tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, será computado en las mismas condiciones que el resto de trabajadores fijos, no siéndolo, por contra, el interino que lo sustituye.
- Trabajadores fijos a tiempo parcial. Del número total de horas efectivamente realizadas por los trabajadores fijos a tiempo parcial durante el periodo de referencia resulta un coeficiente de 3,33 resultado de dividir 5.994 horas y 38 minutos entre 1.800 horas (5.994,63/1.800).
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijo discontinuos. En este caso, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos discontinuos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales, al igual que el trabajador excedente, sí son tenidos en cuenta para el cálculo.
- Los contratos formativos no computan a los efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43.4 e) del presente convenio, de lo que resulta un total de 2,43 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:
  - 2 fijos discontinuos con jornada 4h/día = 1 fijo discontinuo.
  - 1 fijo discontinuo con jornada 5h/día = 0,62 fijo discontinuo.
  - 1 fijo discontinuo con jornada 6,5h/día = 0,81 fijo discontinuo.
- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el año natural es de 28.845,5 horas, de lo que resulta un coeficiente de 16,02 trabajadores (28.845,5/1.800 h).

#### C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar los porcentajes correspondientes, asciende a 150,5 trabajadores (69 + 3,28+60 + 2,43 + 15,79), sobre el cual se aplicará el porcentaje previsto en el año 2005 para empresas de más de 30 trabajadores, consistente en un 80% de trabajadores indefinidos (112,87).

- De ese porcentaje de trabajadores indefinidos, un 50% (75,25 = 76) debe estar cubierto con trabajadores fijos y un 30% (45,15 = 46) puede quedar cubierto con trabajadores fijos-discontinuos.
- En este caso, la empresa tiene 73 (72,28) trabajadores fijos 62,43 fijos discontinuos por lo que procedería contratar 3 trabajador fijos.

#### EJEMPLO 2

##### A) SUPUESTOS DE HECHO

A 31 de diciembre de 2005, la situación en la empresa "Y" es la siguiente:

- 29 fijos, de los cuales 5 se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal, siendo sustituidos por otros 5 trabajadores con contratos de interinidad.
- 19 fijos discontinuos a tiempo completo.

- 3 fijos discontinuos a tiempo parcial, cuyas jornadas de trabajo efectivo son de 4 horas/día uno de ellos y, 6 horas/día, los dos restantes.
- 1 trabajador con contrato en prácticas.
- 50 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 32 están contratados a jornada completa y 18 a tiempo parcial.

#### B) CRITERIOS DE CÓMPUTO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. Computan como tales. En este supuesto, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores fijos que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales sí son tenidos en cuenta para el cálculo.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43, 4 e) del presente convenio, de lo que resulta un total de 2 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:
  - 1 fijo discontinuo con jornada 4h/día = 0,5 fijo discontinuo.
  - 2 fijos discontinuos con jornada 6h/día = 1,5 fijo discontinuo (0,75 x 2).
- El trabajador con contrato en práctica no computa a efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio.
- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el periodo del año natural es de 49.913,8 horas, de lo que resulta un coeficiente de 27,72 trabajadores (49.913,8/1.800 h).

#### C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente, asciende a 77,32 trabajadores (29 + 19 + 2 + 27,32), sobre el cual se aplicará el porcentaje del 80% por ciento previsto en el año 2002 para las empresas de más de 30 trabajadores, lo que supone que 62 (61,85) trabajadores deben ser indefinidos.

- Aplicando las reglas de distribución interna previstas en el artículo 42, un 50% de los trabajadores (= 39), como mínimo, debe ser fijo, y el 30% restante (24), puede ser cubierto con trabajadores fijos discontinuos.
- En este caso, la empresa tiene contratados 29 fijos y 21 fijos discontinuos (19 a tiempo completo y 3 a tiempo parcial), debiendo contratar 10 fijos y 3 fijos discontinuos más para cumplir con los porcentajes mínimo del 50% y del 30% respectivamente.

#### EJEMPLO 3

##### A) SUPUESTO DE HECHO

La situación en la empresa "Z", a 31 de diciembre de 2005, es la misma que en el ejemplo anterior, con la especialidad de tratarse de una empresa de temporada. Su periodo de apertura es de 9 meses al año.

- 29 fijos, de los cuales 5 se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal, siendo sustituidos por otros 5 trabajadores con contratos de interinidad.
- 19 fijos discontinuos a tiempo completo.
- 3 fijos discontinuos a tiempo parcial, cuyas jornadas de trabajo efectivo son de 4 horas/día uno de ellos y, 6 horas/día, los dos restantes.
- 1 trabajador con contrato en prácticas.
- 50 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 12 están contratados a jornada completa y el resto a tiempo parcial.

**B) CRITERIOS DE CÓMPUTO DE PLANTILLA**

- Trabajadores fijos. Computan como tales. En este supuesto, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores fijos que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales sí son tenidos en cuenta para el cálculo.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43, 4 e) del presente convenio, de lo que resulta un total de 2 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:
  - 1 fijo discontinuo con jornada 4 h/día = 0,5 fijo discontinuo.
  - 2 fijos discontinuos con jornada 6 h/día = 1,5 fijo discontinuo (0,75 x 2).
- El trabajador con contrato en práctica no computa a efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio.
- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el periodo de apertura del establecimiento es de 29.565,5 horas. En este caso, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 43.7 del presente convenio, la jornada laboral a tener en cuenta para el cómputo será la proporcional al tiempo de apertura del establecimiento que, en este caso, sería la correspondiente a 9 meses (1.369,83 horas). De lo anterior resultaría en este caso un coeficiente de 21,58 trabajadores (29.565,5/1.369,83 horas).

**C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS**

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente, asciende a 71,58 trabajadores (29 + 19 + 2 + 21,58), sobre el cual se aplicará el porcentaje del 80% por ciento previsto en el año 2005 para las empresas de más de 30 trabajadores.

En este caso, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 43, la empresa debe cumplir con el porcentaje global de indefinidos del 80% (57,26 = 58 trabajadores), sin distinguir entre fijos y fijos-discontinuos. Por lo tanto, al tener ya 50 trabajadores indefinidos, entre fijos y fijos discontinuos, procedería contratar 8 trabajadores más, pudiendo ser de cualquiera de las dos modalidades (fijos o fijos discontinuos).

## ANEXO III

**PUESTOS DE TRABAJO INCLUIDOS EN LOS DISTINTOS GRUPOS SALARIALES DE CADA UNA DE LAS SECCIONES**

## SECCIÓN PRIMERA

**GRUPO I.** Jefe de administración, interventores, contable general, jefe de recepción, primer conserje, jefe de cocina, primer maitre o jefe de comedor, gobernante general (con dominio de idiomas), jefe de servicios técnicos o encargado general (titular), jefe de bares a partir de 3 puntos de venta, estén funcionando o no simultáneamente.

**GRUPO II.** Cajero general, gobernante general (sin dominio de idiomas), segundo jefe de recepción, segundo conserje, subjefe de cocina, jefe de repostería, segundo maitre, mayordomo de piso, segundo jefe de bares a partir de 3 puntos de ventas, jefe de economato, jefe de servicios técnicos o encargado general (sin titulación), jefe de bares con menos de 3 puntos de ventas.

**GRUPO III.** Recepcionista, jefe de partida, jefe de cafetería, segundo jefe de bares con menos de 3 puntos de ventas, jefe de lavandería y lencería, subjefe de servicios técnicos, conserje de noche, secretaria de dirección, contable, subgobernanta, encargado de limpieza, bodeguero y jefe de sector.

**GRUPO IV.** Oficial de administración y oficina, oficial de repostería, cocinero, camarero, sumiller, jefe de platería, oficial de servicios técnicos, animadores, pinchadiscos, socorristas, conductor de autobús, oficial de jardinero, telefonista de primera y conserje.

**GRUPO V.** Auxiliar administrativo y de oficina, cajero comedor, facturista, tenedor de cuentas clientes, ayudante de recepción, ayudante de conserjería, ayudante de cocina, conductor de furgoneta, telefonista, ayudante de servicios técnicos, vigilante de noche, ayudante repostero, ayudante camarero, ayudante cafetero, ayudante economato, ayudante bodega, limpiadoras. Lenceras, costureras, planchadoras, lavanderas, mozos de lencería, con equipación de funciones. Mozos de habitaciones y valets, con equipación de funciones. Portero de control, portero de acceso, ordenanza de salón guarda exterior, mozo de equipajes, mozo de piscina, ascensorista, botones y peón, con equipación de funciones. Pinche y aprendices mayores de 18 años con equipación de funciones.

A partir de la firma de este convenio se incluye en este grupo salarial V de la sección primera la categoría de auxiliar de pisos. El total de personas contratadas con esta categoría no podrá superar el 20 % del total del personal del departamento de pisos.

## SECCIÓN SEGUNDA

**GRUPO I.** Jefe de cocina y primer jefe de comedor.

**GRUPO II.** Contable, segundo jefe de comedor, encargado de piso y jefe de partida.

**GRUPO III.** Oficial de contabilidad, tenedor de cuentas de clientes, primer conserje de día, cocinero, camarero, encargado de lencería lavadero, mecánico calefactor, conductor, jardinero, guarda exterior.

**GRUPO IV.** Cajero comedor, ayudante de recepción, telefonista, auxiliar de oficina, segundo conserje de día, conserje de noche y vigilante de noche, ascensorista, mozo de equipaje, animadores, pinchadiscos, socorristas, botones mayor de 18 años, ayudante de cocinero, pinche, ayudante de camarero, ayudante calefactor, fregador, camarera de pisos, planchadora, costurera-zurcidora, lencera-lavandera y limpiadora.

**GRUPO V.** Botones y aprendices de 16 y 17 años.

## SECCIÓN TERCERA

**GRUPO I.** Jefe de cocina, jefe de operaciones, jefe administrativo o de contabilidad, jefe de compras.

**GRUPO II.** Segundo jefe de cocina, ayudante de operaciones, supervisor.

**GRUPO III.** Jefe de partida, repostero, ayudante supervisor, jefe de economato, jefe de sala, jefe de fregadero, oficial primera de administrativo y jefe de mantenimiento.

**GRUPO IV.** Cocinero, oficial mantenimiento, jefe de equipo y oficial repostero.

**GRUPO V.** Ayudante cocina y repostería de primera y segunda, ayudante de equipo, ayudante de economatos y almacén de primera, segunda y tercera, ayudante fregadero, ayudante mantenimiento, ayudante sala y auxiliar administrativa.

**GRUPO VI.** Preparadores, mozos fregaderos, limpiadoras, marmitos y pinches cocina mayores de 18 años.

**GRUPO VII.** Ayudante de preparación, pinches de cocina y repostería menores de 18 (16 y 17 años), aprendices cocina y repostería.

Jose Carlos Escribano de Garaizabal (AEHCOS)

Lola Villalba Pérez (FECOHT-CC.OO.)

Daniel Campos Vela (ABEMUS)

Mónica Palomo Fernández (SMC-UGT)

José Luis Ramos Luque (EHMA)

Jesús Sánchez Molero (ASERCA)

## SECCIÓN PRIMERA (HOTELES Y APARTAMENTOS) Y SECCIÓN SEGUNDA (HOSTALES Y PENSIONES)

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

## Salarios mes

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	HOSTALES 2 *	1 *	PENSIONES ETC.
I	1.678,62	1.603,42	1.553,31	1.453,06	1.381,33	1.263,10	1.225,05	1.081,33	1.074,00	1.074,00	1.074,00
II	1.553,31	1.478,16	1.428,05	1.327,76	1.241,66	1.261,16	1.165,26	1.025,16	1.012,84	1.012,84	1.012,84
III	1.453,06	1.377,92	1.327,76	1.252,67	1.216,81	1.187,38	1.152,39	1.013,01	1.000,83	1.000,83	1.000,83
IV	1.352,83	1.277,69	1.227,59	1.202,59	1.192,01	1.137,84	1.127,81	964,20	961,75	961,75	961,75
V	1.277,69	1.227,59	1.202,59	1.177,53	1.167,18	1.113,08	1.103,32	964,20	961,75	961,75	961,75

MEJORA DE TRANSPORTE	1.246,88
VESTUARIO	46,63
PLUS AYUDA FAMILIAR	23,29
MANUTENCION	46,63

## Salarios hora

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	2 *	1 *	HOSTALES FONDAS ETC.
I	13,06	12,47	12,08	11,30	10,74	9,82	9,53	8,41	8,35	8,35	8,35
II	12,08	11,50	11,11	10,33	9,66	9,81	9,06	7,97	7,88	7,88	7,88
III	11,30	10,72	10,33	9,74	9,46	9,24	8,96	7,88	7,78	7,78	7,78
IV	10,52	9,94	9,55	9,35	9,27	8,85	8,77	7,50	7,48	7,48	7,48
V	9,94	9,55	9,35	9,16	9,08	8,66	8,58	7,50	7,48	7,48	7,48

MEJORA DE TRANSPORTE	0,69
VESTUARIO	0,31
PLUS AYUDA FAMILIAR	0,15
MANUTENCION	0,31

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN TERCERA. RESTAURANTES

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

## Personal de comedor

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COMEDOR O MAESTRO	26,25	1.299,05	25,42	1.290,35	22,71	1.261,45	22,49	1.179,15	19,99	1.179,15
SEGUNDO JEFE COMEDOR	25,53	1.261,45	22,23	1.241,41	19,99	1.223,81	16,72	1.128,68	12,38	1.128,68
JEFE DE SECTOR	20,00	1.223,81	19,99	1.211,37	19,99	1.198,86	16,72	1.128,68	12,38	1.128,68
CAMARERO	16,30	1.186,32	16,30	1.173,91	16,30	1.148,67	14,09	1.103,59	12,05	1.103,59
SUMILLER	16,30	1.223,81	16,30	1.211,37	16,30	1.198,86				
AYUDANTE CAMARERO	14,44	1.161,24	14,44	1.148,67	13,35	1.136,17	12,19	1.086,34	11,17	1.086,34
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	12,89	817,49	12,89	817,49	11,96	817,49	10,83	817,49	9,92	817,49
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	12,89	661,13	12,89	661,13	11,96	661,13	10,83	661,13	9,92	0,00

## Personal varios

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
CONTABLE GENERAL	387,10	1.299,04	362,51	1.286,79	358,28	1.261,51				
OFICIAL CONTABILIDAD	362,51	1.223,90	358,28	1.211,40	358,28	1.198,83				
CAJERO COMEDOR	362,51	1.186,32	358,28	1.173,73	358,28	1.161,31				
INTERVENTOR	362,51	1.261,51	358,28	1.241,34	358,28	1.223,90				
TELEFONISTA 1.º	362,51	1.223,90	358,28	1.211,40	358,28	1.198,83				
TELEFONISTA 2.º	362,51	1.161,31	358,28	1.148,74	358,28	1.136,20				
AUXILIAR OFICINAS	362,51	1.161,31	358,28	1.148,74	358,28	1.136,20				
PORTERO SERVICIOS	362,51	1.161,31	358,28	1.148,74	358,28	1.136,20				

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
ENCARGADA LENCERÍA	362,51	1.223,90	358,28	1.211,40	358,28	1.198,83	358,28	1.198,83		
PORTERO DE ACCESO	14,78	1.116,15	14,78	1.116,15	14,78	1.116,15				
VIGILANTE DE NOCHE	16,43	1.116,15	16,43	1.116,15	16,43	1.116,15				
BOTONES MAYOR DE 18 AÑOS	12,78	1.116,15	12,78	1.116,15	12,78	1.116,15				
BOTONES MENOR DE 18 AÑOS		817,49		817,49		817,49				
PLANCHADORA DIARIO	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15
COSTURERA ZURCIDORA	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15
LAVANDERA-LENCERA	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15
LIMPIADORA (JORNADA ENTERA)	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15	16,04	1.116,15
LIMPIADORA (MEDIA JORNADA)		558,15		558,15		558,15		558,15		558,15
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	163,92	817,49	163,92	817,49	163,92	817,49				
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	163,92	661,12	163,92	661,12	163,92	661,12				

## Personal de cocina

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COCINA	387,08	1.299,04	362,51	1.286,51	358,28	1.261,50	358,28	1.178,81	358,28	1.178,81
SEGUNDO JEFE DE COCINA	373,56	1.261,50	357,05	1.241,40	358,28	1.223,90	358,28	1.133,05	358,28	1.133,05
JEFE PARTIDA	358,28	1.223,90	358,28	1.211,37	358,28	1.198,83	358,28	1.128,67	358,28	1.128,67
COCINERO	358,28	1.186,32	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13
PIZZERO	358,28	1.186,32	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13
AYUDANTE COCINERO	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.136,17	358,28	1.086,34	358,28	1.086,34
REPARTIDOR	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.136,17	358,28	1.086,34	358,28	1.086,34
REPOSTERO	358,28	1.261,50	358,28	1.241,40	358,28	1.223,90				
OFICIAL REPOSTERO	358,28	1.223,90	358,28	1.211,37	358,28	1.198,83				
AYUDANTE REPOSTERO	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.136,17				
CAFETERO	358,28	1.186,32	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30				
AYUDANTE CAFETERO	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.136,17				
ENCARGADO ECONOMATO Y	358,28	1.261,50	358,28	1.241,40	358,28	1.223,90	358,28	1.128,67	358,28	1.128,67
BODEGUERO	358,28	1.186,32	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30				
AYUDANTE ECONOMATO Y BODEGA	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.136,17				
MARMITÓN	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13				
PINCHE	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13	358,28	1.086,34	358,28	1.086,34
FREGADORES	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13	358,28	1.116,13	358,28	1.086,34	358,28	1.086,34
PERSONAL PLATERÍA	358,28	1.173,75	358,28	1.161,30	358,28	1.136,17	358,28	1.086,34	358,28	1.086,34
PANADERÍA	358,28	1.223,90	358,28	1.211,37	358,28	1.198,83				
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	172,38	817,49	172,38	817,49	172,38	817,49	172,38	817,49	172,38	817,49
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	172,38	661,13	172,38	661,13	172,38	661,13	172,38	661,13	172,38	661,13

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN CUARTA. CAFETERÍAS

## SALARIOS DE ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIOS DE MOSTRADOR Y SALA

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

## Personal de mostrador y sala

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
PRIMER ENCARGADO	394,33	1.299,04	381,41	1.286,49	381,41	1.261,51
SEGUNDO ENCARGADO	381,41	1.261,51	359,70	1.225,30	330,93	1.223,92
DEPENDIENTE	359,70	1.223,92	330,93	1.211,39	316,55	1.198,82
AYUDANTE	281,45	1.161,32	273,68	1.148,75	264,48	1.136,20
AUXILIAR DE CAJA	281,45	1.186,33	273,68	1.173,73	264,48	1.148,76

**Personal varios**

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
COCINERO	359,70	1.186,33	330,93	1.173,73	316,55	1.161,32
AYUDANTE COCINERO	281,45	1.161,32	273,68	1.148,75	264,48	1.136,20
REPOSTERO	357,04	1.261,51	328,31	1.225,30	306,07	1.223,92
AYUDANTE REPOSTERO	273,68	1.161,32	264,48	1.148,75	257,93	1.136,20
CAFETERO	357,04	1.186,33	328,31	1.173,73	307,21	1.161,32
AYUDANTE CAFETERO	273,68	1.161,32	264,48	1.148,75	257,93	1.136,20
ENCARGADO ALMACÉN	291,92	1.261,51	291,92	1.225,30	273,68	1.223,92
MOZO ALMACÉN	242,30	1.161,32	242,30	1.148,75	242,30	1.136,20
PLANCHISTA	359,70	1.186,33	330,93	1.173,73	316,55	1.161,32
AYUDANTE PLANCHISTA	281,45	1.161,32	273,68	1.148,75	264,48	1.136,20
TELEFONISTA	218,90	1.161,32	203,26	1.148,75	190,25	1.136,20
MECÁNICO CALEFACTOR	264,46	1.186,33	254,02	1.173,73	242,27	1.161,32
PORTERO	273,68	1.161,32	264,48	1.148,75	257,93	1.136,20
FREGADORA-LIMPIADORA	173,02	1.141,27	173,02	1.141,27	173,02	1.141,27
CONTABLE	328,42	1.299,04	319,06	1.286,49	297,09	1.261,51
CAJERO	273,68	1.261,51	264,48	1.225,30	257,93	1.223,92
OFICIAL CONTABILIDAD	273,68	1.223,92	264,48	1.211,39	257,93	1.198,82
AUXILIAR	257,93	1.161,32	242,27	1.148,75	213,06	1.136,20
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	153,13	817,49	140,73	817,49	135,47	817,49
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	153,13	661,13	140,73	661,13	135,47	661,13

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA**PERSONAL DE MOSTRADOR, CAFÉS, BARES, CERVECERÍAS, CHOCOLATERÍAS, HELADERÍAS***Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
PRIMER ENCARGADO MOSTRADOR	1.299,04	1.286,49	1.261,5	1.261,51	1.261,51
SEGUNDO ENCARGADO MOSTRADOR	1.261,51	1.241,47	1.223,9	1.223,90	1.223,90
DEPENDIENTE DE PRIMERA	1.223,90	1.211,40	1.198,8	1.198,83	1.198,83
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	1.186,32	1.173,73	1.161,3	1.161,31	1.161,31

**Personal varios**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
CONTABLE	1.299,04	1.286,49	1.261,5	1.261,51	1.261,51
CAJERO	1.261,51	1.241,47	1.223,9	1.223,90	1.223,90
AUXILIAR CAJA	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
OFICIAL CONTABILIDAD	1.223,90	1.211,40	1.198,8	1.198,83	1.198,83
AUXILIAR DE OFICINAS	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
JEFE DE COCINA	1.299,04	1.286,49	1.261,5	1.261,51	1.261,51
COCINERO	1.186,32	1.173,73	1.161,3	1.161,31	1.161,31
AYUDANTE DE COCINERO	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
REPOSTERO	1.261,51	1.241,47	1.223,9	1.223,90	1.223,90
OFICIAL REPOSTERO	1.223,90	1.211,40	1.198,8	1.198,83	1.198,83

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
AYUDANTE REPOSTERO	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
CAFETERO	1.186,32	1.173,73	1.161,3	1.161,31	1.161,31
BODEGUERO	1.186,32	1.173,73	1.161,3	1.161,31	1.161,31
ENCARGADO ALMACÉN	1.261,51	1.241,47	1.223,9	1.223,90	1.223,90
MOZO DE ALMACÉN	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
MECÁNICO CALEFACTOR	1.186,32	1.173,73	1.161,3	1.161,31	1.161,31
PORTERO	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
TELEFONISTA	1.161,31	1.148,74	1.136,2	1.136,20	1.136,20
VIGILANTE NOCHE Y FREGADORES	1.141,27	1.141,27	1.141,2	1.141,27	1.141,27

**Personal de limpieza**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
MEDIA JORNADA	570,62	570,62	570,62	570,62	570,62
JORNADA COMPLETA	1.141,27	1.141,27	1.141,2	1.141,27	1.148,19
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	817,49	817,49	817,49	817,49	817,49
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	661,13	661,13	661,13	661,13	661,13

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA. BARES AMERICANOS Y WISKERÍAS*

**Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014**

**Personal de barra**

	INICIAL	GARANTIZADO
BARMAN	27,35	1.299,04
SEGUNDO BARMAN	22,82	1.261,51
AYUDANTE BARMAN	18,68	1.223,90
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	12,90	817,49
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	12,90	661,13

**Personal de sala**

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE SALA	27,44	1.299,04	24,94	1.286,49	24,94	1.261,51	24,94	1.261,51	24,94	1.261,51
CAMARERO	17,81	1.186,32	16,43	1.173,73	14,83	1.161,31	13,80	1.161,31	12,70	1.161,31
AYUDANTE CAMARERO	13,80	1.161,31	13,27	1.148,74	12,27	1.136,20	11,28	1.136,20	9,98	1.136,20

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SEXTA  
CASINOS, SALAS DE FIESTA Y DISCOTECAS*

**Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
JEFE DE SALA	1.374,36
SEGUNDO JEFE DE SALA	1.320,90
JEFE DE RANGO	1.272,22
AYUDANTE	1.248,91
AYUDANTE CASADO	1.272,22
PRIMER BARMAN	1.320,90
SEGUNDO BARMAN	1.184,56
LIMPIADORA	1.248,91
PORTERO	1.272,22
CAJERO	1.272,22
CONTABLE	1.320,90
BODEGUERO	1.320,90
REPOSTERO	1.248,91
ELECTRICISTA	1.320,90
TAQUILLERO	1.272,22
VIGILANTE DE NOCHE	1.272,22
PINCHADISCOS	1.272,22

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SÉPTIMA

T A B E R N A S

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
DEPENDIENTE DE PRIMERA	961,75
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	961,75
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	817,49
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	668,68

TABLA SALARIAL DE CÁTERING (SECCION)

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

GRUPO	SALARIO BASE
I	1.754,49
II	1.553,95
III	1.467,79
IV	1.378,52
V	1.303,30
VI	1.278,22
VII	927,43

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN OCTAVA  
CASINOS. PERSONAL DE OFICINA Y CONTABILIDAD

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

Personal de oficina y contabilidad

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
JEFE DE PRIMERA	1.241,66	1.202,57
JEFE DE SEGUNDA	1.202,57	1.177,52
OFICIAL PRIMERA	1.187,38	1.167,18
OFICIAL SEGUNDA	1.167,18	1.152,47
AUXILIAR	1.142,33	1.127,81
ASPIRANTE 16 Y 17 AÑOS	826,03	826,03

Personal subalterno

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
COBRADOR	1.167,18	1.152,46
CONSERJE	1.211,37	1.186,32
TELEFONISTA	1.137,84	1.127,81
PORTERO	1.202,59	1.152,46
ORDENANZA SALÓN	1.202,59	1.152,46
JARDINERO	1.202,59	1.152,46
VIGILANTE DE NOCHE	1.202,59	1.152,46
BOTONES 18 AÑOS	1.202,59	1.152,46
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	1.116,14	1.116,14
LIMPIADORA MEDIA JORNADA	816,08	816,08

SECCIÓN PRIMERA (HOTELES Y APARTAMENTOS) Y SECCIÓN SEGUNDA (HOSTALES Y PENSIONES)

Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

Salarios mes

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	HOSTALES 2 *	1 *	PENSIONES ETC.
I	1.695,41	1.619,45	1.568,84	1.467,59	1.395,14	1.275,73	1.237,30	1.092,14	1.084,74	1.084,74	1.084,74
II	1.568,84	1.492,94	1.442,34	1.341,04	1.254,08	1.273,77	1.176,93	1.035,41	1.022,97	1.022,97	1.022,97

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN NOVENA

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

CATEGORÍA PROFESIONAL	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
ENCARGADO DE SALA	21,68	1.213,25	1.213,25
MOZO DE BILLAR O SALÓN DE	14,20	1.142,44	1.142,44
AYUDANTE	13,77	1.100,51	1.100,51
BOTONES, APRENDIZ MAYOR DE 18		1.110,98	

PERSONAL DE LIMPIEZA	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
JORNADA COMPLETA		1.110,98	
MEDIA JORNADA		781,06	

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE MÁLAGA

Desde 01-07-2014 hasta 31-12-2014

Conceptos económicos no incluidos en las tablas salariales  
(en euros)

ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 1.ª Y 2.ª)	
Hoteles y apartamentos de 5, 4, y 3 estrellas o llaves . . . . .	46,63
Resto de establecimientos . . . . .	23,29
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIONES 1.ª Y 2.ª)	
Todas las categorías y establecimientos . . . . .	1.246,88
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIÓN 7.ª)	
Todas las categorías y establecimientos . . . . .	1.661,85
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (RESTO DE SECCIONES)	
Todas las categorías y establecimientos . . . . .	740,22
ARTÍCULO 37. MANUTENCIÓN	
Compensación en metálico en establecimientos con comida . . . . .	46,63
ARTÍCULO 33. SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR	
Todas las categorías y secciones . . . . .	951,26
ARTÍCULO 61. PLUS DE AYUDA FAMILIAR	
Todas las categorías y secciones . . . . .	23,29
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 3.ª, 4.ª Y 5.ª)	
Restaurantes de lujo y cafeterías de 3 tazas . . . . .	46,63
Resto de establecimientos . . . . .	23,29
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIÓN 6.ª)	
Todas las categorías y establecimientos . . . . .	23,29
ARTÍCULO 74. PLUS CONVENIO (SECCION 6.ª)	
Plus extinguido Plus Ayuda a la cultura . . . . .	97,11
Plus abolición porcentaje (participación máxima) . . . . .	117,04
Plus abolición porcentaje (participación mínima) . . . . .	39,57
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 7.ª, 8.ª Y 9.ª)	
Todas las categorías y secciones . . . . .	23,29

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	HOSTALES 2 *	1 *	PENSIONES ETC.
III	1.467,59	1.391,70	1.341,04	1.265,19	1.228,98	1.199,25	1.163,91	1.023,14	1.010,84	1.010,84	1.010,84
IV	1.366,36	1.290,47	1.239,87	1.214,61	1.203,93	1.149,22	1.139,09	973,84	971,37	971,37	971,37
V	1.290,47	1.239,87	1.214,61	1.189,31	1.178,85	1.124,21	1.114,36	973,84	971,37	971,37	971,37

MEJORA DE TRANSPORTE	1.259,35
VESTUARIO	47,10
PLUS AYUDA FAMILIAR	23,52
MANUTENCION	47,10

## Salarios hora

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	2 *	1 *	HOSTALES ETC.
I	13,19	12,60	12,20	11,41	10,85	9,92	9,62	8,49	8,44	8,44	8,44
II	12,20	11,61	11,22	10,43	9,75	9,91	9,15	8,05	7,96	7,96	7,96
III	11,41	10,82	10,43	9,84	9,56	9,33	9,05	7,96	7,86	7,86	7,86
IV	10,63	10,04	9,64	9,45	9,36	8,94	8,86	7,57	7,56	7,56	7,56
V	10,04	9,64	9,45	9,25	9,17	8,74	8,67	7,57	7,56	7,56	7,56

MEJORA DE TRANSPORTE	0,70
VESTUARIO	0,31
PLUS AYUDA FAMILIAR	0,16
MANUTENCION	0,31

## TABLAS SALARIALES SECCIONES PRIMERA Y SEGUNDA

## TABLAS TRANSITORIA PARA AYUDANTES CAMAREROS/AS Y AYUDANTES COCINEROS/AS

## TABLAS SALARIALES A APLICAR DESDE EL 01-01-15 AL 31-12-15

## Salario mes

## HOTELES

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR
V A IV (33%)	1.315,76	1.258,73	1.223,03	1.197,74	1.187,21	1.132,55	1.122,60

## Salario hora

## HOTELES

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR
V A IV(33%)	10,23	9,77	9,51	9,32	9,23	8,81	8,73

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN TERCERA. RESTAURANTES

## Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

## Personal de comedor

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COMEDOR O MAESTRO	26,52	1.312,04	25,67	1.303,25	22,93	1.274,06	22,72	1.190,94	20,19	1.190,94
SEGUNDO JEFE COMEDOR	25,79	1.274,06	22,46	1.253,82	20,19	1.236,04	16,89	1.139,97	12,50	1.139,97
JEFE DE SECTOR	20,20	1.236,04	20,19	1.223,48	20,19	1.210,85	16,89	1.139,97	12,50	1.139,97
CAMARERO	16,46	1.198,19	16,46	1.185,65	16,46	1.160,16	14,23	1.114,63	12,17	1.114,63
SUMILLER	16,46	1.236,04	16,46	1.223,48	16,46	1.210,85				
AYUDANTE CAMARERO	14,58	1.172,85	14,58	1.160,16	13,49	1.147,53	12,31	1.097,21	11,28	1.097,21
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	13,02	825,66	13,02	825,66	12,08	825,66	10,94	825,66	10,02	825,66
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	13,02	667,74	13,02	667,74	12,08	667,74	10,94	667,74	10,02	0,00

## Personal varios

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
CONTABLE GENERAL	390,97	1.312,03	366,13	1.299,65	361,87	1.274,13				
OFICIAL CONTABILIDAD	366,13	1.236,13	361,87	1.223,51	361,87	1.210,82				



CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
CAJERO COMEDOR	366,13	1.198,19	361,87	1.185,46	361,87	1.172,92				
INTERVENTOR	366,13	1.274,13	361,87	1.253,75	361,87	1.236,13				
TELEFONISTA 1º	366,13	1.236,13	361,87	1.223,51	361,87	1.210,82				
TELEFONISTA 2º	366,13	1.172,92	361,87	1.160,22	361,87	1.147,56				
AUXILIAR OFICINAS	366,13	1.172,92	361,87	1.160,22	361,87	1.147,56				
PORTERO SERVICIOS	366,13	1.172,92	361,87	1.160,22	361,87	1.147,56				
ENCARGADA LENCERÍA	366,13	1.236,13	361,87	1.223,51	361,87	1.210,82	361,87	1.210,82		
PORTERO DE ACCESO	14,92	1.127,31	14,92	1.127,31	14,92	1.127,31				
VIGILANTE DE NOCHE	16,59	1.127,31	16,59	1.127,31	16,59	1.127,31				
BOTONES MAYOR DE 18 AÑOS	12,91	1.127,31	12,91	1.127,31	12,91	1.127,31				
BOTONES MENOR DE 18 AÑOS	825,66	825,66	825,66							
PLANCHADORA DIARIO	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31
COSTURERA ZURCIDORA	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31
LAVANDERA-LENCERA	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31
LIMPIADORA (JORNADA ENTERA)	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31	16,20	1.127,31
LIMPIADORA (MEDIA JORNADA)	563,73	563,73	563,73	563,73	563,73					
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	165,56	825,66	165,56	825,66	165,56	825,66				
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	165,56	667,73	165,56	667,73	165,56	667,73				

## Personal de cocina

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COCINA	390,95	1.312,03	366,13	1.299,38	361,87	1.274,12	361,87	1.190,60	361,87	1.190,60
SEGUNDO JEFE DE COCINA	377,29	1.274,12	360,62	1.253,81	361,87	1.236,13	361,87	1.144,38	361,87	1.144,38
JEFE PARTIDA	361,87	1.236,13	361,87	1.223,48	361,87	1.210,82	361,87	1.139,96	361,87	1.139,96
COCINERO	361,87	1.198,19	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29
PIZZERO	361,87	1.198,19	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29
AYUDANTE COCINERO	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.147,54	361,87	1.097,21	361,87	1.097,21
REPARTIDOR	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.147,54	361,87	1.097,21	361,87	1.097,21
REPOSTERO	361,87	1.274,12	361,87	1.253,81	361,87	1.236,13				
OFICIAL REPOSTERO	361,87	1.236,13	361,87	1.223,48	361,87	1.210,82				
AYUDANTE REPOSTERO	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.147,54				
CAFETERO	361,87	1.198,19	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91				
AYUDANTE CAFETERO	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.147,54				
ENCARGADO ECONOMATO Y	361,87	1.274,12	361,87	1.253,81	361,87	1.236,13	361,87	1.139,96	361,87	1.139,96
BODEGUERO	361,87	1.198,19	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91				
AYUDANTE ECONOMATO Y BODEGA	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.147,54				
MARMITÓN	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29				
PINCHE	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29	361,87	1.097,21	361,87	1.097,21
FREGADORES	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29	361,87	1.127,29	361,87	1.097,21	361,87	1.097,21
PERSONAL PLATERÍA	361,87	1.185,48	361,87	1.172,91	361,87	1.147,54	361,87	1.097,21	361,87	1.097,21
PANADERÍA	361,87	1.236,13	361,87	1.223,48	361,87	1.210,82				
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	174,11	825,66	174,11	825,66	174,11	825,66	174,11	825,66	174,11	825,66
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	174,11	667,74	174,11	667,74	174,11	667,74	174,11	667,74	174,11	667,74

## TABLAS SALARIALES SECCIONES TERCERA. RESTAURANTES

## TABLAS TRANSITORIA PARA AYUDANTES CAMAREROS/AS Y AYUDANTES COCINEROS/AS

## Tablas salariales a aplicar desde 01-01-15 al 31-12-15

## Salario mes

CATEGORÍA	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
AYUDANTE COCINERO	361,87	1.189,72	361,87	1.177,10	361,87	1.156,00	361,87	1.107,24	361,87	1.107,24
AYUDANTE CAMARERO	15,83	1.181,30	15,83	1.168,66	14,48	1.151,74	12,95	1.103,02	11,58	1.103,02

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN CUARTA. CAFETERÍAS

## SALARIOS DE ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIOS DE MOSTRADOR Y SALA

Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

## Personal de mostrador y sala

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
PRIMER ENCARGADO	398,28	1.312,03	385,22	1.299,36	385,22	1.274,13
SEGUNDO ENCARGADO	385,22	1.274,13	363,29	1.237,55	334,24	1.236,16
DEPENDIENTE	363,29	1.236,16	334,24	1.223,50	319,72	1.210,81
AYUDANTE	284,27	1.172,93	276,42	1.160,23	267,13	1.147,56
AUXILIAR DE CAJA	284,27	1.198,20	276,42	1.185,46	267,13	1.160,25

## Personal varios

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
COCINERO	363,29	1.198,20	334,24	1.185,46	319,72	1.172,93
AYUDANTE COCINERO	284,27	1.172,93	276,42	1.160,23	267,13	1.147,56
REPOSTERO	360,61	1.274,13	331,60	1.237,55	309,13	1.236,16
AYUDANTE REPOSTERO	276,42	1.172,93	267,13	1.160,23	260,51	1.147,56
CAFETERO	360,61	1.198,20	331,60	1.185,46	310,28	1.172,93
AYUDANTE CAFETERO	276,42	1.172,93	267,13	1.160,23	260,51	1.147,56
ENCARGADO ALMACÉN	294,84	1.274,13	294,84	1.237,55	276,42	1.236,16
MOZO ALMACÉN	244,72	1.172,93	244,72	1.160,23	244,72	1.147,56
PLANCHISTA	363,29	1.198,20	334,24	1.185,46	319,72	1.172,93
AYUDANTE PLANCHISTA	284,27	1.172,93	276,42	1.160,23	267,13	1.147,56
TELEFONISTA	221,09	1.172,93	205,29	1.160,23	192,15	1.147,56
MECÁNICO CALEFACTOR	267,11	1.198,20	256,56	1.185,46	244,69	1.172,93
PORTERO	276,42	1.172,93	267,13	1.160,23	260,51	1.147,56
FREGADORA-LIMPIADORA	174,75	1.152,68	174,75	1.152,68	174,76	1.152,68
CONTABLE	331,70	1.312,03	322,25	1.299,36	300,06	1.274,13
CAJERO	276,42	1.274,13	267,13	1.237,55	260,51	1.236,16
OFICIAL CONTABILIDAD	276,42	1.236,16	267,13	1.223,50	260,51	1.210,81
AUXILIAR	260,51	1.172,93	244,69	1.160,23	215,19	1.147,56
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	154,66	825,66	142,13	825,66	136,83	825,66
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	154,66	667,74	142,13	667,74	136,83	667,74

## TABLAS SALARIALES SECCIONES CUARTA. CAFETERÍAS

## TABLAS TRANSITORIA PARA AYUDANTES CAMAREROS/AS Y AYUDANTES COCINEROS/AS

Tablas salariales a aplicar desde 01-01-15 al 31-12-15

## Salario mes

CATEGORIA	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
AYUDANTE	310,61	1.194,00	295,69	1.181,32	284,66	1.168,64
AYUDANTE COCINERO	310,61	1.181,35	295,69	1.168,64	284,66	1.156,02

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA. BARES AMERICANOS Y WISKERÍAS

Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

## Personal de barra

	INICIAL	GARANTIZADO
BARMAN	27,62	1.312,03
SEGUNDO BARMAN	23,05	1.274,13
AYUDANTE BARMAN	18,87	1.236,16
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	13,03	825,66
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	13,03	667,74

**Personal de sala**

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE SALA	27,72	1.312,03	25,19	1.299,36	25,19	1.274,13	25,19	1.274,13	25,19	1.274,13
CAMARERO	17,99	1.198,19	16,59	1.185,46	14,98	1.172,92	13,94	1.172,92	12,83	1.172,92
AYUDANTE CAMARERO	13,94	1.172,92	13,41	1.160,22	12,39	1.147,56	11,39	1.147,56	10,07	1.147,56

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA***Personal de mostrador, cafés, bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías****Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
PRIMER ENCARGADO MOSTRADOR	1.312,03	1.299,36	1.274,13	1.274,13	1.274,13
SEGUNDO ENCARGADO MOSTRADOR	1.274,13	1.253,89	1.236,13	1.236,13	1.236,13
DEPENDIENTE DE PRIMERA	1.236,13	1.223,51	1.210,82	1.210,82	1.210,82
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	1.198,19	1.185,46	1.172,92	1.172,92	1.172,92

**Personal varios**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
CONTABLE	1.312,03	1.299,36	1.274,13	1.274,13	1.274,13
CAJERO	1.274,13	1.253,89	1.236,13	1.236,13	1.236,13
AUXILIAR CAJA	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
OFICIAL CONTABILIDAD	1.236,13	1.223,51	1.210,82	1.210,82	1.210,82
AUXILIAR DE OFICINAS	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
JEFE DE COCINA	1.312,03	1.299,36	1.274,13	1.274,13	1.274,13
COCINERO	1.198,19	1.185,46	1.172,92	1.172,92	1.172,92
AYUDANTE DE COCINERO	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
REPOSTERO	1.274,13	1.253,89	1.236,13	1.236,13	1.236,13
OFICIAL REPOSTERO	1.236,13	1.223,51	1.210,82	1.210,82	1.210,82
AYUDANTE REPOSTERO	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
CAFETERO	1.198,19	1.185,46	1.172,92	1.172,92	1.172,92
BODEGUERO	1.198,19	1.185,46	1.172,92	1.172,92	1.172,92
ENCARGADO ALMACÉN	1.274,13	1.253,89	1.236,13	1.236,13	1.236,13
MOZO DE ALMACÉN	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
MECÁNICO CALEFACTOR	1.198,19	1.185,46	1.172,92	1.172,92	1.172,92
PORTERO	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
TELEFONISTA	1.172,92	1.160,22	1.147,56	1.147,56	1.147,56
VIGILANTE NOCHE Y FREGADORES	1.152,68	1.152,68	1.152,68	1.152,68	1.152,68

**Personal de limpieza**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
MEDIA JORNADA	576,33	576,33	576,33	576,33	576,33
JORNADA COMPLETA	1.152,68	1.152,68	1.152,68	1.152,68	1.159,68
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	825,66	825,66	825,66	825,66	825,66
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	667,74	667,74	667,74	667,74	667,74

*TABLAS SALARIALES SECCIONES QUINTA (PERSONAL MOSTRADOR)**TABLAS TRANSITORIAS PARA AYUDANTES COCINEROS/AS***Tablas salariales a aplicar desde 01-01-15 al 31-12-15****Salario mes**

CATEGORÍA	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
AYUDANTE COCINERO	1.181,34	1.168,63	1.156,01	1.156,01	1.156,01

## TABLAS SALARIALES SECCIONES QUINTA (PERSONAL SALA)

## TABLAS TRANSITORIAS PARA AYUDANTES DE CAMAREROS/AS

## Tablas salariales a aplicar desde 01-01-15 al 31-12-15

## Salario mes

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
AYUDANTE CAMARERO	15,29	1.181,34	14,46	1.168,63	13,24	1.156,01	12,23	1.156,01	10,98	1.156,01

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SEXTA

## CASINOS, SALAS DE FIESTA Y DISCOTECAS

## Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
JEFE DE SALA	1.388,10
SEGUNDO JEFE DE SALA	1.334,11
JEFE DE RANGO	1.284,95
AYUDANTE	1.261,40
AYUDANTE CASADO	1.284,95
PRIMER BARMAN	1.334,11
SEGUNDO BARMAN	1.196,41
LIMPIADORA	1.261,41
PORTERO	1.284,90
CAJERO	1.284,95
CONTABLE	1.334,15
BODEGUERO	1.334,11
REPOSTERO	1.261,41
ELECTRICISTA	1.334,10
TAQUILLERO	1.284,91
VIGILANTE DE NOCHE	1.284,95
PINCHADISCOS	1.284,95

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SÉPTIMA

## TABERNAS

## Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
DEPENDIENTE DE PRIMERA	971,37
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	971,37
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	825,66
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	675,37

## TABLA SALARIAL DE CÁTERING (SECCIÓN)

## Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

GRUPO	SALARIO BASE
I	1.772,04
II	1.569,49
III	1.482,47
IV	1.392,30
V	1.316,34
VI	1.291,00
VII	936,70

TABLA TRANSITORIA PARA AYUDANTE CAMARERO/A  
Y AYUDANTE COCINERO/A SECCIÓN CATERING

GRUPO	SALARIO BASE
V A IV	1.341,66

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN OCTAVA

CASINOS. PERSONAL DE OFICINA Y CONTABILIDAD

Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

Personal de oficina y contabilidad

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
JEFE DE PRIMERA	1.254,08	1.214,59
JEFE DE SEGUNDA	1.214,59	1.189,30
OFICIAL PRIMERA	1.199,26	1.178,85
OFICIAL SEGUNDA	1.178,85	1.164,00
AUXILIAR	1.153,75	1.139,09
ASPIRANTE 16 Y 17 AÑOS	834,29	834,29

Personal subalterno

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
COBRADOR	1.178,85	1.163,99
CONSERJE	1.223,48	1.198,19
TELEFONISTA	1.149,22	1.139,09
PORTERO	1.214,61	1.163,99
ORDENANZA SALÓN	1.214,61	1.163,99
JARDINERO	1.214,61	1.163,99
VIGILANTE DE NOCHE	1.214,61	1.163,99
BOTONES 18 AÑOS	1.214,61	1.163,99
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	1.127,30	1.127,30
LIMPIADORA MEDIA JORNADA	824,24	824,24

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN NOVENA

Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
ENCARGADO DE SALA	21,90	1.225,38	1.225,38
MOZO DE BILLAR O SALÓN DE	14,34	1.153,87	1.153,87
AYUDANTE	13,91	1.111,51	1.111,51
BOTONES, APRENDIZ MAYOR DE 18		1.122,09	

SECCIÓN PRIMERA (HOTELES Y APARTAMENTOS) Y SECCIÓN SEGUNDA (HOSTALES Y PENSIONES)

Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

Salarios mes

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	HOSTALES 2 *	1 *	PENSIONES ETC.
I	1.716,60	1.639,70	1.588,46	1.485,93	1.412,58	1.291,68	1.252,77	1.105,79	1.098,30	1.098,30	1.098,30
II	1.588,46	1.511,60	1.460,36	1.357,80	1.269,75	1.289,69	1.191,65	1.048,35	1.035,76	1.035,76	1.035,76
III	1.485,94	1.409,10	1.357,80	1.281,01	1.244,34	1.214,24	1.178,46	1.035,93	1.023,47	1.023,47	1.023,47
IV	1.383,44	1.306,60	1.255,37	1.229,79	1.218,98	1.163,58	1.153,33	986,01	983,51	983,51	983,51
V	1.306,60	1.255,37	1.229,79	1.204,17	1.193,58	1.138,26	1.128,29	986,01	983,51	983,51	983,51

MEJORA DE TRANSPORTE	1.275,09
VESTUARIO	47,69
PLUS AYUDA FAMILIAR	23,81
MANUTENCION	47,69

Salarios hora

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR	3 *	2 *	1 *	HOSTALES ETC.
I	13,35	12,75	12,35	11,56	10,99	10,05	9,74	8,60	8,54	8,54	8,54
II	12,35	11,76	11,36	10,56	9,88	10,03	9,27	8,15	8,06	8,06	8,06
III	11,56	10,96	10,56	9,96	9,68	9,44	9,17	8,06	7,96	7,96	7,96
IV	10,76	10,16	9,76	9,57	9,48	9,05	8,97	7,67	7,65	7,65	7,65
V	10,16	9,76	9,57	9,37	9,28	8,85	8,78	7,67	7,65	7,65	7,65

PERSONAL DE LIMPIEZA	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
JORNADA COMPLETA		1.122,09	
MEDIA JORNADA		788,87	

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE MÁLAGA

Desde 01-01-2015 hasta 31-12-2015

CONCEPTOS ECONÓMICOS NO INCLUIDOS EN LAS TABLAS SALARIALES (EN EUROS)

ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 1.ª Y 2.ª)	
Hoteles y apartamentos de 5, 4, y 3 estrellas o llaves	47,10
Resto de establecimientos	23,52
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIONES 1.ª Y 2.ª)	
Todas las categorías y establecimientos	1.259,35
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIÓN 7.ª)	
Todas las categorías y establecimientos	1.678,47
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (RESTO DE SECCIONES)	
Todas las categorías y establecimientos	747,62
ARTÍCULO 37. MANUTENCIÓN	
Compensación en metálico en establecimientos con comida	47,10
ARTÍCULO 33. SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR	
Todas las categorías y secciones	960,77
ARTÍCULO 61. PLUS DE AYUDA FAMILIAR	
Todas las categorías y secciones	23,52
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 3.ª, 4.ª Y 5.ª)	
Restaurantes de lujo y cafeterías de 3 tazas	47,10
Resto de establecimientos	23,52
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIÓN 6.ª)	
Todas las categorías y establecimientos	23,52
ARTÍCULO 74. PLUS CONVENIO (SECCION 6.ª)	
Complemento por extinguido Plus Ayuda a la cultura	98,08
Plus abolición porcentaje (participacion máxima)	118,21
Plus abolición porcentaje (participación mínima)	39,97
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 7.ª, 8.ª Y 9.ª)	
Todas las categorías y secciones	23,52

MEJORA DE TRANSPORTE	0,71
VESTUARIO	0,32
PLUS AYUDA FAMILIAR	0,16
MANUTENCION	0,32

## TABLAS SALARIALES SECCIONES PRIMERA Y SEGUNDA

## TABLAS TRANSITORIA PARA AYUDANTES CAMAREROS/AS Y AYUDANTES COCINEROS/AS

## Tablas salariales a aplicar desde el 01-01-16 al 31-12-16

## Salario mes

## HOTELES

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR
V A IV (33%)	1.357,82	1.289,52	1.246,84	1.221,25	1.210,51	1.155,14	1.144,98

## Salario hora

## HOTELES

NIVEL	5 *	4 *	3 *	2 * COSTA	1 * COSTA	2 * INTERIOR	1 * INTERIOR
V A IV (33%)	10,56	10,03	9,70	9,50	9,41	8,98	8,90

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN TERCERA. RESTAURANTES

## Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

## Personal de comedor

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COMEDOR O MAESTRO	26,85	1.328,44	25,99	1.319,55	23,22	1.289,99	23,00	1.205,83	20,44	1.205,83
SEGUNDO JEFE COMEDOR	26,11	1.289,99	22,74	1.269,50	20,44	1.251,50	17,10	1.154,22	12,66	1.154,22
JEFE DE SECTOR	20,46	1.251,50	20,44	1.238,78	20,44	1.225,98	17,10	1.154,22	12,66	1.154,22
CAMARERO	16,66	1.213,17	16,66	1.200,47	16,66	1.174,66	14,41	1.128,56	12,32	1.128,56
SUMILLER	16,66	1.251,50	16,66	1.238,78	16,66	1.225,98				
AYUDANTE CAMARERO	14,76	1.187,51	14,76	1.174,66	13,66	1.161,87	12,46	1.110,92	11,42	1.110,92
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	13,18	835,98	13,18	835,98	12,23	835,98	11,07	835,98	10,15	835,98
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	13,18	676,08	13,18	676,08	12,23	676,08	11,07	676,08	10,15	0,00

## Personal varios

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
CONTABLE GENERAL	395,85	1.328,43	370,71	1.315,90	366,39	1.290,05				
OFICIAL CONTABILIDAD	370,71	1.251,59	366,39	1.238,80	366,39	1.225,96				
CAJERO COMEDOR	370,71	1.213,17	366,39	1.200,28	366,39	1.187,58				
INTERVENTOR	370,71	1.290,05	366,39	1.269,42	366,39	1.251,59				
TELEFONISTA 1º	370,71	1.251,59	366,39	1.238,80	366,39	1.225,96				
TELEFONISTA 2º	370,71	1.187,58	366,39	1.174,73	366,39	1.161,91				
AUXILIAR OFICINAS	370,71	1.187,58	366,39	1.174,73	366,39	1.161,91				
PORTERO SERVICIOS	370,71	1.187,58	366,39	1.174,73	366,39	1.161,91				
ENCARGADA LENCERÍA	370,71	1.251,59	366,39	1.238,80	366,39	1.225,96	366,39	1.225,96		
PORTERO DE ACCESO	15,11	1.141,41	15,11	1.141,41	15,11	1.141,41				
VIGILANTE DE NOCHE	16,80	1.141,41	16,80	1.141,41	16,80	1.141,41				
BOTONES MAYOR DE 18 AÑOS	13,07	1.141,41	13,07	1.141,41	13,07	1.141,41				
BOTONES MENOR DE 18 AÑOS		835,98		835,98		835,98				
PLANCHADORA DIARIO	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41
COSTURERA ZURCIDORA	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41
LAVANDERA-LENCERA	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41
LIMPIADORA (JORNADA ENTERA)	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41	16,40	1.141,41
LIMPIADORA (MEDIA JORNADA)		570,78		570,78		570,78		570,78		570,78
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	167,63	835,98	167,63	835,98	167,63	835,98				
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	167,63	676,07	167,63	676,07	167,63	676,07				

**Personal de cocina**

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COCINA	395,84	1.328,43	370,71	1.315,62	366,39	1.290,04	366,39	1.205,48	366,39	1.205,48
SEGUNDO JEFE DE COCINA	382,01	1.290,04	365,13	1.269,49	366,39	1.251,59	366,39	1.158,69	366,39	1.158,69
JEFE PARTIDA	366,39	1.251,59	366,39	1.238,78	366,39	1.225,96	366,39	1.154,21	366,39	1.154,21
COCINERO	366,39	1.213,17	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38
PIZZERO	366,39	1.213,17	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38
AYUDANTE COCINERO	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.161,88	366,39	1.110,92	366,39	1.110,92
REPARTIDOR	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.161,88	366,39	1.110,92	366,39	1.110,92
REPOSTERO	366,39	1.290,04	366,39	1.269,49	366,39	1.251,59				
OFICIAL REPOSTERO	366,39	1.251,59	366,39	1.238,78	366,39	1.225,96				
AYUDANTE REPOSTERO	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.161,88				
CAFETERO	366,39	1.213,17	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57				
AYUDANTE CAFETERO	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.161,88				
ENCARGADO ECONOMATO Y	366,39	1.290,04	366,39	1.269,49	366,39	1.251,59	366,39	1.154,21	366,39	1.154,21
BODEGUERO	366,39	1.213,17	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57				
AYUDANTE ECONOMATO Y BODEGA	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.161,88				
MARMITÓN	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38				
PINCHE	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38	366,39	1.110,92	366,39	1.110,92
FREGADORES	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38	366,39	1.141,38	366,39	1.110,92	366,39	1.110,92
PERSONAL PLATERÍA	366,39	1.200,30	366,39	1.187,57	366,39	1.161,88	366,39	1.110,92	366,39	1.110,92
PANADERÍA	366,39	1.251,59	366,39	1.238,78	366,39	1.225,96				
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	176,28	835,98	176,28	835,98	176,28	835,98	176,28	835,98	176,28	835,98
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	176,28	676,08	176,28	676,08	176,28	676,08	176,28	676,08	176,28	676,08

*TABLAS SALARIALES SECCIONES TERCERA. RESTAURANTES**TABLAS TRANSITORIAS PARA AYUDANTES CAMAREROS/AS Y AYUDANTES COCINEROS/AS***Tablas salariales a aplicar desde 01-01-16 al 31-12-16****Salario mes**

CATEGORÍA	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
AYUDANTE COCINERO	366,39	1.208,88	366,39	1.196,06	366,39	1.179,00	366,39	1.131,22	366,39	1.131,22
AYUDANTE CAMARERO	16,03	1.204,61	16,03	1.191,86	15,66	1.170,40	13,76	1.122,68	12,02	1.122,68

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN CUARTA. CAFETERÍAS**SALARIOS DE ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIOS DE MOSTRADOR Y SALA***Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016****Personal de mostrador y sala**

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
PRIMER ENCARGADO	403,26	1.328,43	390,04	1.315,60	390,04	1.290,05
SEGUNDO ENCARGADO	390,04	1.290,05	367,83	1.253,02	338,41	1.251,61
DEPENDIENTE	367,83	1.251,61	338,41	1.238,79	323,71	1.225,95
AYUDANTE	287,82	1.187,59	279,87	1.174,74	270,46	1.161,91
AUXILIAR DE CAJA	287,82	1.213,17	279,87	1.200,28	270,46	1.174,75

**Personal varios**

CATEGORIA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
COCINERO	367,83	1.213,17	338,41	1.200,28	323,71	1.187,59
AYUDANTE COCINERO	287,82	1.187,59	279,87	1.174,74	270,46	1.161,91
REPOSTERO	365,12	1.290,05	335,74	1.253,02	312,99	1.251,61
AYUDANTE REPOSTERO	279,87	1.187,59	270,46	1.174,74	263,76	1.161,91
CAFETERO	365,12	1.213,17	335,74	1.200,28	314,16	1.187,59
AYUDANTE CAFETERO	279,87	1.187,59	270,46	1.174,74	263,76	1.161,91
ENCARGADO ALMACÉN	298,52	1.290,05	298,52	1.253,02	279,87	1.251,61
MOZO ALMACÉN	247,78	1.187,59	247,78	1.174,74	247,78	1.161,91
PLANCHISTA	367,83	1.213,17	338,41	1.200,28	323,71	1.187,59
AYUDANTE PLANCHISTA	287,82	1.187,59	279,87	1.174,74	270,46	1.161,91
TELEFONISTA	223,85	1.187,59	207,86	1.174,74	194,55	1.161,91
MECÁNICO CALEFACTOR	270,45	1.213,17	259,76	1.200,28	247,75	1.187,59
PORTERO	279,87	1.187,59	270,46	1.174,74	263,76	1.161,91
FREGADORA-LIMPIADORA	176,93	1.167,09	176,93	1.167,09	176,94	1.167,09
CONTABLE	335,85	1.328,43	326,28	1.315,60	303,81	1.290,05
CAJERO	279,87	1.290,05	270,46	1.253,02	263,76	1.251,61
OFICIAL CONTABILIDAD	279,87	1.251,61	270,46	1.238,79	263,76	1.225,95
AUXILIAR	263,76	1.187,59	247,75	1.174,74	217,88	1.161,91
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	156,59	835,98	143,91	835,98	138,54	835,98
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	156,59	676,08	143,91	676,08	138,54	676,08

*TABLAS SALARIALES SECCIONES CUARTA. CAFETERÍAS**TABLAS TRANSTORIAS PARA AYUDANTES CAMAREROS/AS Y AYUDANTES COCINEROS/AS***Tablas salariales a aplicar desde 01-01-16 al 31-12-16****Salario mes**

CATEGORÍA	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
AYUDANTE	341,15	1.230,27	318,89	1.217,44	205,96	1.204,60
AYUDANTE COCINERO	341,15	1.204,64	318,89	1.191,76	284,66	1.156,02

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA. BARES AMERICANOS Y WISKERÍAS***Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016****Personal de barra**

	INICIAL	GARANTIZADO
BARMAN	27,97	1.328,43
SEGUNDO BARMAN	23,34	1.290,05
AYUDANTE BARMAN	19,10	1.251,59
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	13,19	835,98
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	13,19	676,08

**Personal de sala**

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE SALA	28,07	1.328,43	25,50	1.315,60	25,50	1.290,05	25,50	1.290,05	25,50	1.290,05
CAMARERO	18,21	1.213,17	16,80	1.200,28	15,16	1.187,58	14,11	1.187,58	12,99	1.187,58
AYUDANTE CAMARERO	14,11	1.187,58	13,57	1.174,73	12,55	1.161,91	11,54	1.161,91	10,20	1.161,91



## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA

PERSONAL DE MOSTRADOR, CAFÉS, BARES, CERVECERÍAS, CHOCOLATERÍAS, HELADERÍAS

Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
PRIMER ENCARGADO MOSTRADOR	1.328,43	1.315,60	1.290,05	1.290,05	1.290,05
SEGUNDO ENCARGADO MOSTRADOR	1.290,05	1.269,56	1.251,59	1.251,59	1.251,59
DEPENDIENTE DE PRIMERA	1.251,59	1.238,80	1.225,96	1.225,96	1.225,96
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	1.213,17	1.200,28	1.187,58	1.187,58	1.187,58

## Personal varios

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
CONTABLE	1.328,43	1.315,60	1.290,05	1.290,05	1.290,05
CAJERO	1.290,05	1.269,56	1.251,59	1.251,59	1.251,59
AUXILIAR CAJA	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
OFICIAL CONTABILIDAD	1.251,59	1.238,80	1.225,96	1.225,96	1.225,96
AUXILIAR DE OFICINAS	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
JEFE DE COCINA	1.328,43	1.315,60	1.290,05	1.290,05	1.290,05
COCINERO	1.213,17	1.200,28	1.187,58	1.187,58	1.187,58
AYUDANTE DE COCINERO	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
REPOSTERO	1.290,05	1.269,56	1.251,59	1.251,59	1.251,59
OFICIAL REPOSTERO	1.251,59	1.238,80	1.225,96	1.225,96	1.225,96
AYUDANTE REPOSTERO	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
CAFETERO	1.213,17	1.200,28	1.187,58	1.187,58	1.187,58
BODEGUERO	1.213,17	1.200,28	1.187,58	1.187,58	1.187,58
ENCARGADO ALMACÉN	1.290,05	1.269,56	1.251,59	1.251,59	1.251,59
MOZO DE ALMACÉN	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
MECÁNICO CALEFACTOR	1.213,17	1.200,28	1.187,58	1.187,58	1.187,58
PORTERO	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
TELEFONISTA	1.187,58	1.174,73	1.161,91	1.161,91	1.161,91
VIGILANTE NOCHE Y FREGADORES	1.167,09	1.167,09	1.167,09	1.167,09	1.167,09

## Personal de limpieza

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
MEDIA JORNADA	583,53	583,53	583,53	583,53	583,53
JORNADA COMPLETA	1.167,09	1.167,09	1.167,09	1.167,09	1.174,17
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	835,98	835,98	835,98	835,98	835,98
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	676,08	676,08	676,08	676,08	676,08

## TABLAS SALARIALES SECCIONES QUINTA (PERSONAL MOSTRADOR)

## Tablas salariales a aplicar desde 01-01-16 al 31-12-16

## Salario mes

CATEGORÍA	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
AYUDANTE COCINERO	1.204,64	1.191,76	1.179,02	1.179,02	1.179,02

## TABLAS SALARIALES SECCIONES QUINTA (PERSONAL SALA)

## Tablas salariales a aplicar desde 01-01-16 al 31-12-16

## Salario mes

CATEGORÍA	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
AYUDANTE CAMARERO	16,84	1.204,64	15,72	1.191,76	14,29	1.179,02	13,25	1.179,02	12,06	1.179,02

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SEXTA  
CASINOS, SALAS DE FIESTA Y DISCOTECAS  
Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
JEFE DE SALA	1.405,45
SEGUNDO JEFE DE SALA	1.350,78
JEFE DE RANGO	1.301,01
AYUDANTE	1.277,17
AYUDANTE CASADO	1.301,01
PRIMER BARMAN	1.350,78
SEGUNDO BARMAN	1.211,37
LIMPIADORA	1.277,17
PORTERO	1.301,01
CAJERO	1.301,01
CONTABLE	1.350,78
BODEGUERO	1.350,78
REPOSTERO	1.277,17
ELECTRICISTA	1.350,78
TAQUILLERO	1.301,01
VIGILANTE DE NOCHE	1.301,01
PINCHADISCOS	1.301,01

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SÉPTIMA  
TABERNAS

Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
DEPENDIENTE DE PRIMERA	983,51
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	983,51
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	835,98
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	683,81

TABLA SALARIAL DE CÁTERING (SECCION)  
Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

GRUPO	SALARIO BASE
I	1.794,19
II	1.589,11
III	1.501,00
IV	1.409,71
V	1.332,79
VI	1.307,14
VII	948,41

TABLA TRANSITORIA PARA AYUDANTE CAMARERO/A Y  
AYUDANTE COCINERO/A SECCIÓN CATERING

GRUPO	SALARIO BASE
V A IV	1384,06

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN OCTAVA  
CASINOS. PERSONAL DE OFICINA Y CONTABILIDAD  
Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016  
Personal de oficina y contabilidad

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
JEFE DE PRIMERA	1.269,75	1.229,78
JEFE DE SEGUNDA	1.229,78	1.204,16
OFICIAL PRIMERA	1.214,25	1.193,58
OFICIAL SEGUNDA	1.193,58	1.178,55
AUXILIAR	1.168,17	1.153,33
ASPIRANTE 16 Y 17 AÑOS	844,72	844,72

Personal subalterno

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
COBRADOR	1.193,58	1.178,54
CONSERJE	1.238,78	1.213,17
TELEFONISTA	1.163,58	1.153,33
PORTERO	1.229,79	1.178,54
ORDENANZA SALÓN	1.229,79	1.178,54
JARDINERO	1.229,79	1.178,54
VIGILANTE DE NOCHE	1.229,79	1.178,54
BOTONES 18 AÑOS	1.229,79	1.178,54
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	1.141,39	1.141,39
LIMPIADORA MEDIA JORNADA	834,54	834,54

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN NOVENA

Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
ENCARGADO DE SALA	22,17	1.240,69	1.240,69
MOZO DE BILLAR O SALÓN DE	14,52	1.168,29	1.168,29
AYUDANTE	14,08	1.125,40	1.125,40
BOTONES, APRENDIZ MAYOR DE 18		1.136,11	

PERSONAL DE LIMPIEZA	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
JORNADA COMPLETA		1.136,11	
MEDIA JORNADA		798,73	

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE MÁLAGA

Desde 01-01-2016 hasta 31-12-2016

Conceptos económicos no incluidos en las tablas salariales  
(en euros)

ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 1.ª Y 2.ª)	
Hoteles y apartamentos de 5, 4, y 3 estrellas o llaves	47,69
Resto de establecimientos	23,81
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIONES 1.ª Y 2.ª)	
Todas las categorías y establecimientos	1.275,10
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIÓN 7.ª)	
Todas las categorías y establecimientos	1.699,45
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (RESTO DE SECCIONES)	
Todas las categorías y establecimientos	756,97
ARTÍCULO 37. MANUTENCIÓN	
Compensación en metálico en establecimientos con comida	47,69
ARTÍCULO 33. SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR	
Todas las categorías y secciones	972,78
ARTÍCULO 61. PLUS DE AYUDA FAMILIAR	
Todas las categorías y secciones	23,81
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 3.ª, 4.ª Y 5.ª)	
Restaurantes de lujo y cafeterías de 3 tazas	47,69
Resto de establecimientos	23,81
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIÓN 6.ª)	
Todas las categorías y establecimientos	23,81
ARTÍCULO 74. PLUS CONVENIO (SECCION 6.ª)	
Complemento por extinguido Plus Ayuda a la cultura	99,31
Plus abolición porcentaje (participación máxima)	119,69
Plus abolición porcentaje (participación mínima)	40,47
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 7.ª, 8.ª Y 9.ª)	
Todas las categorías y secciones	23,81

## SECCIÓN PRIMERA (HOTELES Y APARTAMENTOS) Y SECCIÓN SEGUNDA (HOSTALES Y PENSIONES)

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

## Salarios mes

NIVEL				2 *		1 *		HOSTALES			PENSIONES ETC.
	5 *	4 *	3 *	COSTA	COSTA	INTERIOR	INTERIOR	3 *	2 *	1 *	
I	1.742,35	1.664,29	1.612,28	1.508,22	1.433,77	1.311,06	1.271,56	1.122,38	1.114,77	1.114,77	1.114,77
II	1.612,28	1.534,28	1.482,27	1.378,17	1.288,80	1.309,03	1.209,52	1.064,08	1.051,30	1.051,30	1.051,30
III	1.508,23	1.430,23	1.378,17	1.300,22	1.263,01	1.232,46	1.196,14	1.051,46	1.038,82	1.038,82	1.038,82
IV	1.404,19	1.326,20	1.274,20	1.248,24	1.237,27	1.181,03	1.170,62	1.000,80	998,27	998,27	998,27
V	1.326,20	1.274,20	1.248,24	1.222,24	1.211,49	1.155,33	1.145,21	1.000,80	998,27	998,27	998,27

MEJORA DE TRANSPORTE	1.294,22
VESTUARIO	48,40
PLUS AYUDA FAMILIAR	24,17
MANUTENCION	48,40

## Salarios hora

NIVEL				2 *		1 *		HOSTALES			ETC.
	5 *	4 *	3 *	COSTA	COSTA	INTERIOR	INTERIOR	3 *	2 *	1 *	
I	13,55	12,94	12,54	11,73	11,15	10,20	9,89	8,73	8,67	8,67	8,67
II	12,54	11,93	11,53	10,72	10,02	10,18	9,41	8,28	8,18	8,18	8,18
III	11,73	11,12	10,72	10,11	9,82	9,59	9,30	8,18	8,08	8,08	8,08
IV	10,92	10,31	9,91	9,71	9,62	9,19	9,10	7,78	7,76	7,76	7,76
V	10,31	9,91	9,71	9,51	9,42	8,99	8,91	7,78	7,76	7,76	7,76

MEJORA DE TRANSPORTE	0,72
VESTUARIO	0,32
PLUS AYUDA FAMILIAR	0,16
MANUTENCION	0,32

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN TERCERA. RESTAURANTES

Desde 01-07-2017 hasta 31-12-2017

## Personal de comedor

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COMEDOR O MAESTRO	27,25	1.348,36	26,38	1.339,34	23,57	1.309,34	23,35	1.223,92	20,74	1.223,92
SEGUNDO JEFE COMEDOR	26,50	1.309,34	23,08	1.288,54	20,74	1.270,27	17,36	1.171,53	12,85	1.171,53
JEFE DE SECTOR	20,76	1.270,27	20,74	1.257,36	20,74	1.244,37	17,36	1.171,53	12,85	1.171,53
CAMARERO	16,91	1.231,36	16,91	1.218,48	16,91	1.192,28	14,63	1.145,49	12,50	1.145,49
SUMILLER	16,91	1.270,27	16,91	1.257,36	16,91	1.244,37				
AYUDANTE CAMARERO	14,99	1.205,32	14,99	1.192,28	13,86	1.179,30	12,65	1.127,59	11,59	1.127,59
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	13,38	848,52	13,38	848,52	12,41	848,52	11,24	848,52	10,30	848,52
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	13,38	686,22	13,38	686,22	12,41	686,22	11,24	686,22	10,30	0,00

## Personal varios

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
CONTABLE GENERAL	401,79	1.348,35	376,27	1.335,64	371,88	1.309,40				
OFICIAL CONTABILIDAD	376,27	1.270,36	371,88	1.257,39	371,88	1.244,35				
CAJERO COMEDOR	376,27	1.231,36	371,88	1.218,29	371,88	1.205,40				
INTERVENTOR	376,27	1.309,40	371,88	1.288,47	371,88	1.270,36				
TELEFONISTA 1.º	376,27	1.270,36	371,88	1.257,39	371,88	1.244,35				
TELEFONISTA 2.º	376,27	1.205,40	371,88	1.192,35	371,88	1.179,34				
AUXILIAR OFICINAS	376,27	1.205,40	371,88	1.192,35	371,88	1.179,34				
PORTERO SERVICIOS	376,27	1.205,40	371,88	1.192,35	371,88	1.179,34				

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
ENCARGADA LENCERÍA	376,27	1.270,36	371,88	1.257,39	371,88	1.244,35	371,88	1.244,35		
PORTERO DE ACCESO	15,34	1.158,53	15,34	1.158,53	15,34	1.158,53				
VIGILANTE DE NOCHE	17,05	1.158,53	17,05	1.158,53	17,05	1.158,53				
BOTONES MAYOR DE 18 AÑOS	13,27	1.158,53	13,27	1.158,53	13,27	1.158,53				
BOTONES MENOR DE 18 AÑOS		848,52		848,52		848,52				
PLANCHADORA DIARIO	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53
COSTURERA ZURCIDORA	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53
LAVANDERA-LENCERA	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53
LIMPIADORA (JORNADA ENTERA)	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53	16,65	1.158,53
LIMPIADORA (MEDIA JORNADA)		579,34		579,34		579,34		579,34		579,34
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	170,14	848,52	170,14	848,52	170,14	848,52				
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	170,14	686,22	170,14	686,22	170,14	686,22				

## Personal de cocina

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE COCINA	401,77	1.348,35	376,27	1.335,35	371,88	1.309,39	371,88	1.223,57	371,88	1.223,57
SEGUNDO JEFE DE COCINA	387,74	1.309,39	370,60	1.288,53	371,88	1.270,36	371,88	1.176,07	371,88	1.176,07
JEFE PARTIDA	371,88	1.270,36	371,88	1.257,36	371,88	1.244,35	371,88	1.171,52	371,88	1.171,52
COCINERO	371,88	1.231,36	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50
PIZZERO	371,88	1.231,36	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50
AYUDANTE COCINERO	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.179,31	371,88	1.127,59	371,88	1.127,59
REPARTIDOR	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.179,31	371,88	1.127,59	371,88	1.127,59
REPOSTERO	371,88	1.309,39	371,88	1.288,53	371,88	1.270,36				
OFICIAL REPOSTERO	371,88	1.270,36	371,88	1.257,36	371,88	1.244,35				
AYUDANTE REPOSTERO	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.179,31				
CAFETERO	371,88	1.231,36	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39				
AYUDANTE CAFETERO	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.179,31				
ENCARGADO ECONOMATO Y	371,88	1.309,39	371,88	1.288,53	371,88	1.270,36	371,88	1.171,52	371,88	1.171,52
BODEGUERO	371,88	1.231,36	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39				
AYUDANTE ECONOMATO Y BODEGA	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.179,31				
MARMITÓN	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50				
PINCHE	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50	371,88	1.127,59	371,88	1.127,59
FREGADORES	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50	371,88	1.158,50	371,88	1.127,59	371,88	1.127,59
PERSONAL PLATERÍA	371,88	1.218,31	371,88	1.205,39	371,88	1.179,31	371,88	1.127,59	371,88	1.127,59
PANADERÍA	371,88	1.270,36	371,88	1.257,36	371,88	1.244,35				
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	178,93	848,52	178,93	848,52	178,93	848,52	178,93	848,52	178,93	848,52
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	178,93	686,22	178,93	686,22	178,93	686,22	178,93	686,22	178,93	686,22

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN CUARTA. CAFETERÍAS

## SALARIOS DE ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIOS DE MOSTRADOR Y SALA

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

## Personal de mostrador y sala

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
PRIMER ENCARGADO	409,30	1.348,35	395,89	1.335,33	395,89	1.309,40
SEGUNDO ENCARGADO	395,89	1.309,40	373,35	1.271,82	343,49	1.270,39
DEPENDIENTE	373,35	1.270,39	343,49	1.257,38	328,57	1.244,34
AYUDANTE	292,14	1.205,40	284,07	1.192,36	274,52	1.179,34
AUXILIAR DE CAJA	292,14	1.231,37	284,07	1.218,29	274,52	1.192,38

**Personal varios**

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA	
	I	G	I	G	I	G
COCINERO	373,35	1.231,37	343,49	1.218,29	328,57	1.205,40
AYUDANTE COCINERO	292,14	1.205,40	284,07	1.192,36	274,52	1.179,34
REPOSTERO	370,59	1.309,40	340,78	1.271,82	317,69	1.270,39
AYUDANTE REPOSTERO	284,07	1.205,40	274,52	1.192,36	267,72	1.179,34
CAFETERO	370,59	1.231,37	340,78	1.218,29	318,87	1.205,40
AYUDANTE CAFETERO	284,07	1.205,40	274,52	1.192,36	267,72	1.179,34
ENCARGADO ALMACÉN	303,00	1.309,40	303,00	1.271,82	284,07	1.270,39
MOZO ALMACÉN	251,50	1.205,40	251,50	1.192,36	251,50	1.179,34
PLANCHISTA	373,35	1.231,37	343,49	1.218,29	328,57	1.205,40
AYUDANTE PLANCHISTA	292,14	1.205,40	284,07	1.192,36	274,52	1.179,34
TELEFONISTA	227,21	1.205,40	210,98	1.192,36	197,47	1.179,34
MECÁNICO CALEFACTOR	274,50	1.231,37	263,66	1.218,29	251,47	1.205,40
PORTERO	284,07	1.205,40	274,52	1.192,36	267,72	1.179,34
FREGADORA-LIMPIADORA	179,58	1.184,60	179,58	1.184,60	179,59	1.184,60
CONTABLE	340,89	1.348,35	331,17	1.335,33	308,37	1.309,40
CAJERO	284,07	1.309,40	274,52	1.271,82	267,72	1.270,39
OFICIAL CONTABILIDAD	284,07	1.270,39	274,52	1.257,38	267,72	1.244,34
AUXILIAR	267,72	1.205,40	251,47	1.192,36	221,15	1.179,34
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	158,94	848,52	146,07	848,52	140,61	848,52
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	158,94	686,22	146,07	686,22	140,61	686,22

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA. BARES AMERICANOS Y WISKERÍAS

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

**Personal de barra**

	INICIAL	GARANTIZADO
BARMAN	28,39	1.348,35
SEGUNDO BARMAN	23,69	1.309,40
AYUDANTE BARMAN	19,39	1.270,36
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	13,39	848,52
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	13,39	686,22

**Personal de sala**

CATEGORÍA PROFESIONAL	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	I	G	I	G	I	G	I	G	I	G
JEFE DE SALA	28,49	1.348,35	25,88	1.335,33	25,88	1.309,40	25,88	1.309,40	25,88	1.309,40
CAMARERO	18,48	1.231,36	17,05	1.218,29	15,39	1.205,40	14,32	1.205,40	13,19	1.205,40
AYUDANTE CAMARERO	14,32	1.205,40	13,78	1.192,35	12,73	1.179,34	11,71	1.179,34	10,19	1.179,34

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA

PERSONAL DE MOSTRADOR, CAFÉS, BARES, CERVECERÍAS, CHOCOLATERÍAS, HELADERÍAS

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
PRIMER ENCARGADO MOSTRADOR	1.348,35	1.335,33	1.309,40	1.309,40	1.309,40
SEGUNDO ENCARGADO MOSTRADOR	1.309,40	1.288,60	1.270,36	1.270,36	1.270,36
DEPENDIENTE DE PRIMERA	1.270,36	1.257,39	1.244,35	1.244,35	1.244,35
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	1.231,36	1.218,29	1.205,40	1.205,40	1.205,40

**Personal varios**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
CONTABLE	1.348,35	1.335,33	1.309,40	1.309,40	1.309,40
CAJERO	1.309,40	1.288,60	1.270,36	1.270,36	1.270,36

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
AUXILIAR CAJA	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
OFICIAL CONTABILIDAD	1.270,36	1.257,39	1.244,35	1.244,35	1.244,35
AUXILIAR DE OFICINAS	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
JEFE DE COCINA	1.348,35	1.335,33	1.309,40	1.309,40	1.309,40
COCINERO	1.231,36	1.218,29	1.205,40	1.205,40	1.205,40
AYUDANTE DE COCINERO	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
REPOSTERO	1.309,40	1.288,60	1.270,36	1.270,36	1.270,36
OFICIAL REPOSTERO	1.270,36	1.257,39	1.244,35	1.244,35	1.244,35
AYUDANTE REPOSTERO	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
CAFETERO	1.231,36	1.218,29	1.205,40	1.205,40	1.205,40
BODEGUERO	1.231,36	1.218,29	1.205,40	1.205,40	1.205,40
ENCARGADO ALMACÉN	1.309,40	1.288,60	1.270,36	1.270,36	1.270,36
MOZO DE ALMACÉN	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
MECÁNICO CALEFACTOR	1.231,36	1.218,29	1.205,40	1.205,40	1.205,40
PORTERO	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
TELEFONISTA	1.205,40	1.192,35	1.179,34	1.179,34	1.179,34
VIGILANTE NOCHE Y FREGADORES	1.184,60	1.184,60	1.184,60	1.184,60	1.184,60

**Personal de limpieza**

	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
MEDIA JORNADA	592,28	592,28	592,28	592,28	592,28
JORNADA COMPLETA	1.184,60	1.184,60	1.184,60	1.184,60	1.191,78
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	848,52	848,52	848,52	848,52	848,52
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	686,22	686,22	686,22	686,22	686,22

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SEXTA*

*CASINOS, SALAS DE FIESTA Y DISCOTECAS*

**Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
JEFE DE SALA	1.426,53
SEGUNDO JEFE DE SALA	1.371,05
JEFE DE RANGO	1.320,52
AYUDANTE	1.296,33
AYUDANTE CASADO	1.320,52
PRIMER BARMAN	1.371,05
SEGUNDO BARMAN	1.229,54
LIMPIADORA	1.296,33
PORTERO	1.320,52
CAJERO	1.320,52
CONTABLE	1.371,05
BODEGUERO	1.371,05
REPOSTERO	1.296,33
ELECTRICISTA	1.371,05
TAQUILLERO	1.320,52
VIGILANTE DE NOCHE	1.320,52
PINCHADISCOS	1.320,52

*ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SÉPTIMA*

*T A B E R N A S*

**Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
DEPENDIENTE DE PRIMERA	998,27
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	998,27
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	848,52
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	694,07

## TABLA SALARIAL DE CÁTERING (SECCIÓN)

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

GRUPO	SALARIO BASE
I	1.821,10
II	1.612,95
III	1.523,52
IV	1.430,85
V	1.352,78
VI	1.326,74
VII	962,64

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN OCTAVA

## CASINOS. PERSONAL DE OFICINA Y CONTABILIDAD

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

## Personal de oficina y contabilidad

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
JEFE DE PRIMERA	1.288,80	1.248,22
JEFE DE SEGUNDA	1.248,22	1.222,23
OFICIAL PRIMERA	1.232,46	1.211,49
OFICIAL SEGUNDA	1.211,49	1.196,22
AUXILIAR	1.185,69	1.170,62
ASPIRANTE 16 Y 17 AÑOS	857,39	857,39

## Personal subalterno

	1.ª Y 2.ª	3.ª Y 4.ª
COBRADOR	1.211,49	1.196,21
CONSERJE	1.257,36	1.231,36
TELEFONISTA	1.181,03	1.170,62
PORTERO	1.248,24	1.196,21
ORDENANZA SALÓN	1.248,24	1.196,21
JARDINERO	1.248,24	1.196,21
VIGILANTE DE NOCHE	1.248,24	1.196,21
BOTONES 18 AÑOS	1.248,24	1.196,21
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	1.158,51	1.158,51
LIMPIADORA MEDIA JORNADA	847,06	847,06

## ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN NOVENA

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

CATEGORÍA PROFESIONAL	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
ENCARGADO DE SALA	22,51	1.259,31	1.259,31
MOZO DE BILLAR O SALÓN DE	14,74	1.185,81	1.185,81

CATEGORÍA PROFESIONAL	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
AYUDANTE	14,29	1.142,29	1.142,29
BOTONES, APRENDIZ MAYOR DE 18		1.153,16	

CATEGORÍA PROFESIONAL	INICIAL	GARANTIZADO	FIJO
JORNADA COMPLETA		1.153,16	
MEDIA JORNADA		810,71	

## CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE MÁLAGA

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2017

## Conceptos económicos no incluidos en las tablas salariales (en euros)

ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 1.ª Y 2.ª) Hoteles y apartamentos de 5, 4, y 3 estrellas o llaves	48,40
Resto de establecimientos	24,17
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIONES 1.ª Y 2.ª) Todas las categorías y establecimientos	1.294,22
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (SECCIÓN 7.ª) Todas las categorías y establecimientos	1.724,94
ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE ANUAL (RESTO DE SECCIONES) Todas las categorías y establecimientos	768,32
ARTÍCULO 37. MANUTENCIÓN Compensación en metálico en establecimientos con comida	48,40
ARTÍCULO 33. SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR Todas las categorías y secciones	987,37
ARTÍCULO 61. PLUS DE AYUDA FAMILIAR Todas las categorías y secciones	24,17
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 3.ª, 4.ª Y 5.ª) Restaurantes de lujo y cafeterías de 3 tazas	48,40
Resto de establecimientos	24,17
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIÓN 6.ª) Todas las categorías y establecimientos	24,17
ARTÍCULO 74. PLUS CONVENIO (SECCION 6.ª) Complemento por extinguido Plus Ayuda a la cultura	100,80
Plus abolición porcentaje (participación máxima)	121,49
Plus abolición porcentaje (participación mínima)	41,07
ARTÍCULO 17. VESTUARIOS (SECCIONES 7.ª, 8.ª Y 9.ª) Todas las categorías y secciones	24,17

11169/14